



GILDAN INCLUIDA EN EL ÍNDICE MUNDIAL DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM

CUMPLIMIENTO SOCIAL



36% DE NUESTRO CONSUMO DE ENERGÍA VIENE DE FUENTES RENOVABLES



DONACIONES



Otorgamos 20 becas que representan \$100,000 a través de nuestro continuo apoyo al Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras

SEGURIDAD DEL PRODUCTO

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO



Se impartieron cerca de un millón de horas de capacitación a nuestros empleados

SALUD Y SEGURIDAD



Las tasas de lesiones y gravedad se redujeron en 39% y 24% respectivamente, en comparación con 2011

LANZAMOS NUESTROS PRIMEROS OBJETIVOS AMBIENTALES A SER ALCANZADOS EN 2015



Gildan es nombrada Compañía del Mes Oeko-Tex® para Septiembre de 2012.

INICIO > COMPAÑÍA



MENSAJE DE LA ALTA GERENCIA

Un sólido compromiso para tener prácticas líderes

Uno de los objetivos estratégicos de Gildan es continuar invirtiendo en su compromiso por mantener una posición de liderazgo en sus prácticas de ciudadanía corporativa.



RESEÑA DE LA COMPAÑÍA

Ser parte de tu vida

Marca líder de ropa deportiva para el mercado de serigrafía en los Estados Unidos y Canadá, Gildan es también uno de los proveedores más importantes del mundo de calcetines de etiqueta privada y de marca.



NUESTRO ENFOQUE

Creación de prioridades estratégicas bien definidas

Nuestra estrategia de negocios general refleja nuestro compromiso con nuestros empleados, el medio ambiente, nuestras comunidades y los productos que fabricamos.



OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Medición para mejorar más

Hemos implementado procesos de medición sustanciales que nos permiten mejorar nuestros programas en forma continua.



INFORME

Informamos sobre nuestros resultados desde 2004

Gildan está dentro de las primeras compañías en su industria en informar sus resultados sociales y ambientales cada año.



ACCIONISTAS & SOCIOS

Compartiendo ideas y creando consenso

Nuestra creencia es que el compromiso debe ser mutuamente beneficioso, que el enfoque debe ser de común acuerdo y soluciones creativas y que el resultado debe conducir a un valor real tanto para la compañía como para sus ...



GOBIERNO CORPORATIVO

Adoptar y adherirse a los estándares más elevados

Consideramos que las prácticas de gobierno corporativo sólidas y transparentes forman parte integral de nuestros compromisos ambientales y sociales, y son un factor importante en nuestro éxito de negocios general.



RECONOCIMIENTO

Ser reconocido

Si bien ésta no es la razón por la que estamos comprometidos a mejorar en forma continua nuestras prácticas de ciudadanía corporativa, nos enorgullece compartir que los programas de Gildan han sido reconocidos durante años por ...



INICIO > COMPAÑÍA > MENSAJE DE LA ALTA GERENCIA

CARTA DEL DIRECTOR EJECUTIVO DE GILDAN – INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2012

Estoy orgulloso del compromiso que demuestra Gildan con la ciudadanía corporativa y de nuestro progreso desde la emisión de nuestro primer informe en el año 2004. Con más de 31,000 empleados en todo el mundo y múltiples instalaciones en diferentes ubicaciones, reconocemos que tenemos una responsabilidad para con nuestros empleados, clientes y accionistas, así como también con aquellas comunidades en las que operamos, para asegurar que estamos elaborando productos de alta calidad con integridad y dedicación a medida que continuamos expandiendo nuestra presencia en el mercado.

Continuamos desarrollando y aplicando soluciones innovadoras que reducen el impacto ambiental de nuestras operaciones en toda nuestra cadena de suministro. El año pasado, por ejemplo, terminamos de construir nuestra planta más grande de biomasa, la cual generará vapor para nuestras tres instalaciones textiles en Honduras. Gracias a la construcción de esta cuarta planta de biomasa, más del 35% de la energía de Gildan se origina de fuentes renovables. Asimismo, nos expandimos e implementamos nuestras prácticas de ciudadanía corporativa en la nueva instalación textil de Honduras y fijamos nuestros primeros objetivos medioambientales para el año 2015, que incluye la reducción de gases de efecto invernadero, desechos, agua y la reducción del consumo de energía por kilogramo de producto.

En el mes de mayo del año 2012, adquirimos Anvil Knitwear, una de las empresas compradoras de algodón orgánico y transicional más grandes del mundo que desarrolló productos específicos rentables mediante una colección ecológica, como las marcas anvilSustainable® y anvilorganic®. Durante el transcurso del año pasado, iniciamos la implementación de los rigurosos programas de ciudadanía corporativa de Gildan y de nuestro Código de Conducta en todas las instalaciones de Anvil. El avance y los resultados relacionados con las instalaciones de Anvil estarán incluidos en nuestro informe de ciudadanía corporativa del año 2013.

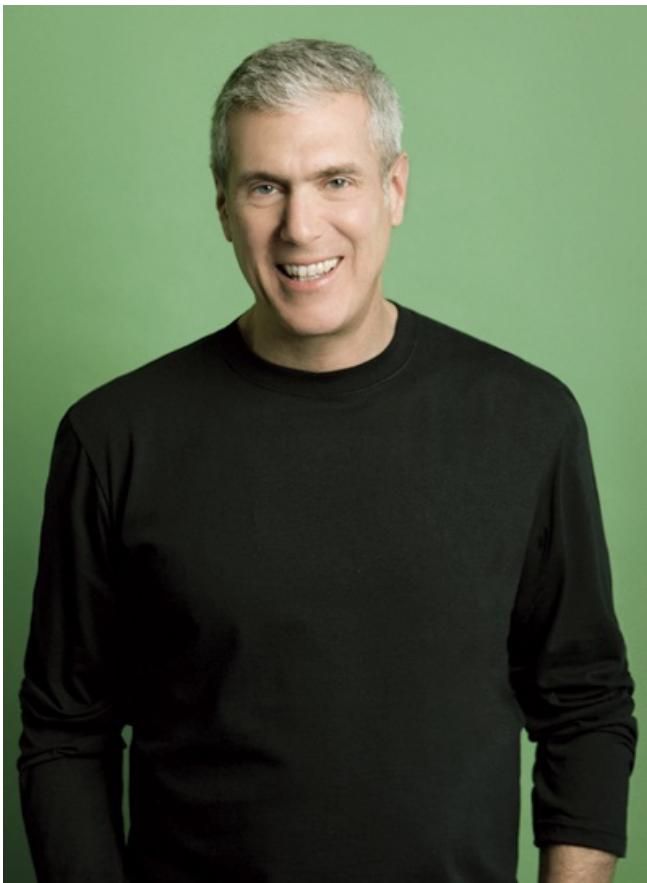
Asimismo, tengo el placer de anunciar el reconocimiento de nuestros continuos logros en lo que se refiere a la sostenibilidad: por quinto año consecutivo, la revista Jantzi-Sustainalytics/Maclean's reconoció a Gildan como uno de los 50 mejores ciudadanos corporativos de Canadá. Adicionalmente, recibimos el premio a la sostenibilidad RobecoSAM-Impulsor del Sector 2013 por haber obtenido la mayor mejora proporcional en nuestro rendimiento en materia de sostenibilidad, en comparación con el año anterior dentro del 15% más importante de nuestro sector.

En el futuro, continuaremos planteándonos desafíos a nosotros mismos en relación a cómo podemos, como compañía, contribuir constantemente con el bienestar medioambiental, social y económico de las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Creemos, más que nunca, que Gildan tiene la responsabilidad de influenciar a los clientes para que comprendan el valor de las prendas fabricadas con responsabilidad.

Extiendo mis sinceros agradecimientos a nuestros empleados, clientes, accionistas, socios y proveedores por su continuo apoyo durante todos estos años. Espero con ansias el momento de brindarles noticias sobre nuestro progreso en el informe del próximo año.

Saludos cordiales,

Glenn J. Chamandy
Presidente y Director Ejecutivo





INICIO > COMPAÑÍA > RESEÑA DE LA EMPRESA

Gildan es un suplidor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, ropa interior y calcetines. La compañía vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe® y Anvil® y sus extensiones de marcas, así como las licencias de las marcas Under Armour® y New Balance®. La compañía distribuye sus productos en el mercado de prendas estampadas de Estados Unidos y Canadá en donde Gildan® es la marca líder en la industria. Actualmente, la compañía está aumentando su presencia en los mercados internacionales. La compañía es una de los grandes proveedores de calcetines deportivos, casuales y de vestir para una amplia gama de minoristas en Estados Unidos y está desarrollando Gildan® como una marca de ropa deportiva básica e interior preferida por los consumidores.

Gildan posee y opera instalaciones verticalmente integradas, de gran escala, altamente eficientes, social y ambientalmente responsables situadas principalmente en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, que están estratégicamente ubicadas para atender las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y minoristas. Gildan cuenta con más de 31,000 empleados en el mundo y está comprometida a establecer prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones. Más información sobre la compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa puede encontrarla en el sitio web corporativo www.gildan.com y www.gildangenuinamentecomprometida.com, respectivamente.

ASPECTOS FINANCIEROS DESTACADOS DE 2012

- Ventas de \$1.95 millones, con un crecimiento en las ventas netas del 13 %
- Ganancia por acción de \$1.29
- Generación de flujo de caja disponible de \$145 millones luego de gastos de capital de \$80 millones
- EBITDA de \$264.8 millones generados
- Fortalecimiento del liderazgo en el mercado mayorista de ropa estampada de Estados Unidos con una participación estimada superior al 70%
- Mayor presencia en mercados meta internacionales de ropa estampada con un crecimiento en el volumen de ventas por unidad del 30%
- Mayor rentabilidad en el sector de ropa de marca y obtención de nuevos programas de marcas en todas las categorías de productos con minoristas nacionales para el año fiscal 2013, lo cual dará una visibilidad importante a la marca Gildan®
- Más de 700 millones de prendas vendidas con la etiqueta Gildan
- Más de 730 millones de pares de calcetines vendidos
- Productos vendidos en 32 países

EVENTOS IMPORTANTES EN 2012

- Puesta en marcha de la producción en las instalaciones de Río Nance V, nuestra más grande, reciente y rentable planta de fabricación textil.
- Adquisición de Anvil Holdings, Inc., proveedor de camisetas básicas y camisas deportivas de alta calidad para el mercado de prendas estampadas de Estados Unidos y socio de la cadena de abastecimiento de importantes marcas comerciales.

TOTAL DE EMPLEADOS POR REGIÓN

Total de empleados por región
(números aproximados)

2011
2012

Asia

2,000
2,200

Caribe

2,600
2,700

Centroamérica

23,500
21,900

Norteamérica

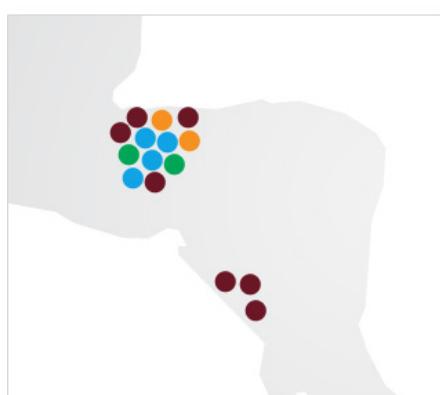
1,800
1,800

OPERACIONES DE GILDAN

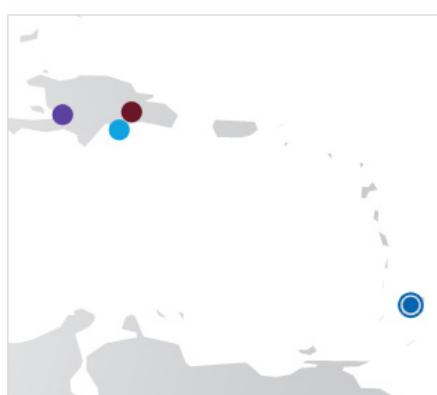
NORTEAMÉRICA



CENTROAMÉRICA



CARIBE



EUROPA



ASIA / PACÍFICO



OFICINA CORPORATIVA

Oficina Corporativa
Montreal, QC (Canadá)

VENTAS

Oficinas centrales de ventas y mercadeo
Christ Church (Barbados) – División de Prendas Estampadas
Charleston, SC (Estados Unidos) – División de Prendas de Vestir de Marcas

● Oficinas regionales de ventas y administración

Bentonville, AR (Estados Unidos)
Hamer, SC (Estados Unidos)
Newton, NC (Estados Unidos)
Statesville, NC (Estados Unidos)
Nueva York, NY (Estados Unidos)
Londrés (Reino Unido)
Kaiserslautern-Mehlingen (Alemania)
Shanghai (China)

Tiendas de Venta al detalle de Gold Toe⁽¹⁾

MANUFACTURA

● Instalaciones de fabricación de ropa deportiva e interior

Rio Nance (Honduras) – Tres instalaciones⁽²⁾
Naco (Honduras)⁽³⁾
Bella Vista (República Dominicana)

● Instalaciones de fabricación de calcetines

Rio Nance (Honduras) – Dos instalaciones

● Instalaciones de hilado

Clarkton, NC (Estados Unidos)⁽⁴⁾
Cedartown, GA (Estados Unidos)⁽⁴⁾
Salisbury, NC (Estados Unidos)⁽⁵⁾

● Instalaciones de costura

San Miguel, Villanueva, San Antonio y El Progreso⁽⁶⁾
(Honduras)
Masatepe, Rivas y San Marcos (Nicaragua)⁽⁷⁾
Santo Domingo (República Dominicana)

● Instalación integrada de textil y costura

Savar, Dhaka (Bangladesh)

⁽¹⁾ Tiendas de venta al detalle de Gold Toe se venden en los Estados Unidos y Canadá. ⁽²⁾ Tres instalaciones en Rio Nance, Honduras. ⁽³⁾ Una instalación en Naco, Honduras. ⁽⁴⁾ Una instalación en Clarkton, NC y otra en Cedartown, GA. ⁽⁵⁾ Una instalación en Salisbury, NC. ⁽⁶⁾ Una instalación en San Miguel, una en Villanueva, una en San Antonio y una en El Progreso, todos en Honduras. ⁽⁷⁾ Una instalación en Masatepe, una en Rivas y una en San Marcos, todos en Nicaragua.

CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

● Operados por Gildan

Charleston, SC (Estados Unidos)
Eden, NC (Estados Unidos)
Mebane, NC (Estados Unidos)
Hamer, SC (Estados Unidos)
Choloma (Honduras)
El Progreso (Honduras)
Kaiserslautern-Mehlingen (Alemania)

● Proveedores de logística de tercera parte

Mississauga, ON (Canadá)
Phoenix, AZ (Estados Unidos)
Redlands, CA (Estados Unidos)
Ciudad de México City (México)
Manchester (Reino Unido)
Meer (Bélgica)
Shanghai (China)

● Gestión de abastecimiento y contratistas⁽⁸⁾

Puerto Príncipe (Haití)

Shanghai (China)

Hong Kong (China)

(1) No indicadas en el mapa.

(2) La producción de nuestra planta con mayor antigüedad, RN1, se encuentra temporalmente detenida ya que se ha procedido con los planes de modernización y remodelación de la instalación para mejorar su rentabilidad.

(3) La instalación de Naco se agregó luego de la adquisición de Anvil Knitwear en mayo de 2012.

(4) CanAm Yarns, LLC (CanAm) se convirtió en una subsidiaria propiedad total de Gildan Activewear Inc. a partir del 29 de octubre de 2012, luego de la adquisición del 50% restante de la participación en nuestro joint-venture de hilado en Estados Unidos, que previamente pertenecía a un tercero.

(5) Futura sede para una hilandería de hilo en anillo.
(6) La instalación de El Progreso se agregó luego de la adquisición de Anvil Knitwear en mayo de 2012.

(7) La instalación de Masatepe se agregó luego de la adquisición de Anvil Knitwear en mayo de 2012.

(8) Gildan posee oficinas administrativas para supervisar la producción de contratistas de costura de tercera parte en estas regiones.



INICIO > COMPAÑÍA > NUESTRO ENFOQUE

El compromiso de Gildan hacia el liderazgo en la operación responsable forma una parte integral y guía de nuestra estrategia de negocios general que es la base de nuestra responsabilidad hacia nuestros empleados, el medio ambiente, nuestras comunidades y los productos que elaboramos.

Las prioridades estratégicas de Gildan: Genuinamente Comprometida son las siguientes:

- **EMPLEADOS**

Comprometida a establecer prácticas laborales y condiciones de trabajo que sean líderes en la industria en cada una de nuestras ubicaciones a nivel mundial.

- **MEDIO AMBIENTE**

Comprometida con el desarrollo y la implementación de soluciones innovadoras que reducen el impacto ambiental de nuestras operaciones a lo largo de toda nuestra cadena de suministro.

- **COMUNIDAD**

Comprometida con nuestros vecinos a través del apoyo exclusivo para la juventud y la ayuda humanitaria.

- **PRODUCTO**

Comprometida con una línea de productos responsable mediante soluciones sostenibles.



INICIO > COMPAÑÍA > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

Actualmente, Gildan está trabajando en desarrollar nuevos objetivos, los cuales planeamos añadir a esta lista en los próximos meses.

MEDIO AMBIENTE

Nuevo objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kilogramo de producto, un 20% las emisiones de GEI causadas por sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde el año 2010, Gildan redujo la intensidad de las emisiones de GEI un 14%.



Nuevo objetivo de reducción de energía

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kg de producto, un 20% la intensidad de energía resultado de sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

En 2012, redujimos la intensidad de energía un 2% con respecto al año 2010.



Nuevo objetivo de reducción de agua

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kilogramo de producto, un 10% la intensidad del consumo de agua resultado de sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde el año 2010, Gildan redujo la intensidad del consumo de agua un 2%.



Nuevo objetivo de reducción de residuos

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido en un 20% la cantidad de residuos derivados de sus propias operaciones y enviados a los vertederos de basura, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde el año 2010, Gildan redujo un 1% la cantidad de residuos enviados a los vertederos de basura.



Políticas y Procedimientos

Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan para cumplir con la norma ISO14001 en Honduras.

Plazo:



2013

Avances:

Este objetivo está en vías de desarrollo y se completará en el año 2013.

Energía

Objetivo

Establecer objetivos de reducción de energía.

Plazo:

2012

Avances:

Ver nuevo objetivo arriba.

Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más el consumo de energía.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, llevamos a cabo una evaluación estratégica de las oportunidades en el área de gestión de energía para continuar reduciendo nuestro consumo de energía. Se identificaron oportunidades específicas para obtener una disminución sostenible de los costos y reducciones con respecto al impacto. Para obtener más detalles, por favor consulte la sección de Energía.

Emisiones de Gas de Efecto Invernadero (GEI)

Objetivo

Establecer objetivos de reducción de emisiones GEI.

Plazo:

2012

Avances:

Ver nuevo objetivo arriba.

Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más las emisiones GEI.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, llevamos a cabo una evaluación estratégica de las oportunidades en el área de gestión de emisiones de GEI para continuar reduciendo nuestras emisiones de GEI. Se identificaron oportunidades específicas para obtener una disminución sostenible de los costos y reducciones con respecto al impacto. Para obtener más detalles, por favor consulte la sección de Emisiones de GEI.

Agua

Objetivo

Establecer objetivos de reducción del agua.

Plazo:

2012

Avances:

Ver nuevo objetivo arriba.

Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más el consumo de agua.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, llevamos a cabo una evaluación estratégica de las oportunidades en el área de gestión de agua para continuar reduciendo nuestro consumo de agua. Se identificaron oportunidades específicas para obtener una disminución sostenible de los costos y reducciones con respecto al impacto. Para obtener más detalles, por favor consulte la sección relacionada con el agua.

25% > 50% > 75% > 100%

25% > 50% > 75% > 100%

25% > 50% > 75% > 100%

25% > 50% > 75% > 100%

25% > 50% > 75% > 100%

25% > 50% > 75% > 100%

25% > 50% > 75% > 100%

Residuos

Goal

Establecer objetivos de reducción de residuos.

Plazo:

2012

Avances:

Ver nuevo objetivo arriba.



Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más los residuos.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, llevamos a cabo una evaluación estratégica de las oportunidades en el área de gestión de residuos para continuar reduciendo nuestros residuos. Se identificaron oportunidades específicas para obtener una disminución sostenible de los costos y reducciones con respecto al impacto. Para obtener más detalles, por favor consulte la sección relacionada con los residuos.

Base de Datos

Objetivo

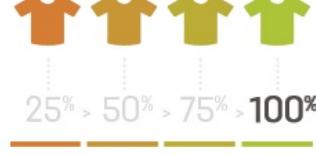
Agregar nuevos indicadores ambientales para la base de datos ambientales y sociales de Gildan, a fin de expandir el informe interno y externo.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, incrementamos el número de indicadores que monitoreamos por medio de nuestra base de datos de Ciudadanía Corporativa. Gildan continuará agregando nuevos indicadores en forma permanente, según sea necesario.



Objetivo

Realizar una capacitación de actualización anual para los usuarios en todas las regiones.

Plazo:

2012

Avances:

En 2012, Gildan brindó, en todas las localidades, capacitación sobre los nuevos indicadores de la base de datos de Ciudadanía Corporativa y las funcionalidades de la base de datos. Gildan continuará brindando capacitaciones de actualización en forma permanente, según sea necesario.



EMPLEADOS

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Integrar la metodología de la Iniciativa de Cumplimiento Social (ICS) de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) a nuestro programa actual de cumplimiento social y prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la Iniciativa de Cumplimiento Social de la FLA en 2012, decidimos reexaminar nuestro objetivo previo y basar nuestro sistema de gestión social en la ICS. En 2011, comenzamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo del sistema de gestión, al cual nos dedicamos en el año 2012, y el cual continuaremos desarrollando durante el 2013, utilizando la metodología desarrollada por la ICS.



Objetivo

Continuar con la implementación del programa de Ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones de calcetines, textiles y costura en Honduras (hasta el nivel 5 – nivel de clase Mundial – del modelo ECNC).

Plazo:

2014

Avances:

Este objetivo está en vías de desarrollo y se completará en el año 2014.

Base de datos

Objetivo

Agregar nuevos indicadores sociales para la base de datos ambiental y social de Gildan, a fin de expandir nuestros informes internos y externos.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, incrementamos el número de indicadores que monitoreamos por medio de nuestra base de datos de Ciudadanía Corporativa. Gildan continuará evaluando la necesidad de agregar nuevos indicadores en forma permanente, según sea necesario.

Objetivo

Realizar una capacitación de actualización anual para los usuarios en todas las regiones.

Plazo:

Anual

Avances:

En 2012, Gildan brindó, en todas las localidades, capacitación sobre los nuevos indicadores de la base de datos de Ciudadanía Corporativa y las funcionalidades de ésta. Continuaremos ofreciendo capacitaciones de actualización en forma permanente, según sea necesario.

Compromiso con los Empleados

Objetivo

Realizar una encuesta de empleados global. En 2012, evaluamos el alcance del proyecto e identificamos personas encargadas de liderar el proyecto.

Plazo:

2012

Avances:

Luego de una exhaustiva investigación y evaluación, contratamos una empresa mundial de Recursos Humanos con amplia experiencia en encuestas sobre el compromiso de los empleados. Este proyecto se completará en el año 2013.

COMUNIDAD

Políticas y Procedimientos existentes

Objetivo

Revisar la política de inversión en la comunidad de Gildan, sus áreas de concentración y los procedimientos para estandarizar el programa en el futuro

Plazo:

2012

Avances:

Durante el transcurso de 2012, se realizó una investigación para el establecimiento de puntos de referencia, así como también una consulta amplia entre nuestras operaciones respecto de las necesidades de la comunidad. En base a los resultados y a los comentarios recabados, actualmente se está desarrollando una actualización de la política de inversión comunitaria. Esperamos lanzar esta nueva política para fines de 2013.

Objetivo

Expandir el programa de voluntariado de Gildan

Plazo:

2012



Avances:

Si bien nos enorgullece anunciar que se organizó una cantidad considerable de actividades de voluntariado de los empleados en nuestras distintas ubicaciones durante el año fiscal 2012, no hemos continuado oficialmente con la expansión del programa. La razón principal por la cual este proyecto ha sido puesto en espera es que aún estamos en el proceso de determinar qué enfoque sería el más adecuado para todas nuestras ubicaciones mediante la evaluación de las mejores prácticas vigentes y la recopilación de comentarios de gente clave en cada una de nuestras ubicaciones a fin de garantizar que el enfoque sea sustentable y abarque las necesidades de las comunidades en las que operamos.

25% > 50% > 75% > 100%



Nuevas Iniciativas

Objetivos

Establecer alianzas benéficas importante con organizaciones cuya misión esté alineada con los objetivos de participación en la comunidad de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

Antes de establecer estas alianzas importantes, la actualización de la política de inversión comunitaria debe haber sido finalizada y lanzada, lo cual se estima suceda para fines de 2013. Por consiguiente, hemos establecido un nuevo plazo para lograr este objetivo, que es a comienzos del año fiscal 2014.



25% > 50% > 75% > 100%



PRODUCTO

Nuevas Iniciativas

Objetivo

Mejorar nuestro sistema de rastreo de algodón para garantizar un abastecimiento sustentable.

Plazo:

Por determinarse

Avances:

Debido a que se ha identificado trabajo infantil y trabajo forzado en la producción de algodón proveniente de Uzbekistán, en 2012, Gildan implementó un procedimiento que exige que todos los socios confirmen, mediante una declaración firmada, que no utilizan ni adquieren ningún tipo de fibra de algodón proveniente de Uzbekistán en los suministros de hilo para nuestra organización ni en la fabricación de nuestros productos. En el 2013, continuaremos la evaluación de nuestra cadena de suministro de algodón con el fin de mejorar su trazabilidad.



25% > 50% > 75% > 100%





INICIO > COMPAÑÍA > INFORME

Gildan ha publicado Informes de Ciudadanía Corporativa anuales que abarcan las iniciativas de la compañía desde 2004. Debido a la gran cantidad de información y para poder ofrecer a los lectores un formato más amigable y dinámico, el año pasado trasladamos toda la información a este nuevo sitio web exclusivo. Para los profesionales de responsabilidad social y ambiental, la información en este sitio web fue estructurada en base a los lineamientos G3.1 de Global Reporting Initiative (GRI). Gildan ha presentado su reporte para el año 2012 al Servicio de Reportes de Global Reporting Initiative, el cual llegó a la conclusión de que se han cumplido las exigencias del Nivel de Aplicación A (pdf - 293.7Kb).

El Índice GRI le ayudará a navegar a través de los diferentes lineamientos. Los lineamientos GRI, desarrollados por una amplia gama de accionistas internacionales, han sido adoptados para mejorar la calidad, credibilidad y comparabilidad de la información que reportamos. Estos lineamientos se aplicaron en la recolección e interpretación de todos los datos presentados dentro del informe y proporcionan un marco creíble, ampliamente aceptado para informar acerca del desempeño económico, ambiental y social de una organización, independientemente del tamaño, sector o ubicación. Además, también se siguieron los lineamientos incluidos en el Sector Complementario de la Confección y Calzado del GRI.

La información del sitio web se centra en el año fiscal 2012 de Gildan, y divulga información sobre temas referentes a las ubicaciones propiedad de Gildan en Norteamérica, Centroamérica, Cuenca del Caribe y Asia, así como cualquier impacto significativo que se derive de las operaciones de las mismas. En donde consideramos relevante, hemos incluido datos de años anteriores.

Este sitio web contiene información sobre asuntos y temas que reflejan los programas e iniciativas de sostenibilidad de la organización en relación con el gobierno corporativo, el bienestar de las personas, el compromiso con la comunidad, la protección ambiental y la sostenibilidad del producto. Informamos sobre estas iniciativas pues consideramos que son de interés para nuestras partes interesadas, más específicamente nuestros empleados, accionistas, clientes, socios comerciales, gobiernos, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil y las comunidades en las que operamos.

La información relativa a Anvil, que se adquirió el 9 de mayo de 2012, no se incluyó en nuestros datos de 2012, ya que la adquisición se dio a mediados del año. Empezaremos a incluir resultados de las operaciones de Anvil en el informe del próximo año.

En 2012 Gildan estableció objetivos de reducción para las instalaciones propiedad de Gildan en cuanto a consumo de energía, emisiones de gases efecto invernadero, consumo de agua y desechos enviados al vertedero. Para ello, Gildan se asoció con un consultor externo con el fin de examinar los informes de los años anteriores en lo que se refiere a los indicadores relacionados con los objetivos de reducción con el fin de dar cuenta sobre las adquisiciones recientes de la compañía. En consecuencia, el año de referencia de 2010 se ha ajustado y los informes de los años posteriores se actualizarán cuando haya un cambio significativo acumulado en los datos del año de referencia. Las situaciones siguientes requerirán ajustes si se producen cambios significativos:

1. Un cambio estructural de los límites organizativos de Gildan (p. ej., fusión, adquisición o desinversión);
2. Un cambio en los métodos de cálculo o en los factores de las emisiones;
3. Datos o métodos adicionales o nuevos disponibles en relación con los datos de origen que no estaban disponibles anteriormente; o
4. Descubrimiento de un error significativo o una serie de errores acumulados en el inventario. Por "significativo" se entiende habitualmente un cambio acumulado (+/-) del cinco por ciento (5%) o más en las cifras totales del año de referencia.

Se ha seleccionado una metodología de control operativo para agregar los datos reportables de Gildan incluyendo todas las instalaciones propiedad de Gildan.

En el informe de 2012 las siguientes adquisiciones, que se produjeron después del año de referencia establecido de 2010, se han integrado al mismo (y en los años posteriores):

- Adquisición de las instalaciones de fabricación integradas de Shahriyar Fabrics en Bangladesh;
- Adquisición de las instalaciones y oficinas de GoldToeMoretz en Estados Unidos.

La expansión del complejo de Río Nance de Gildan en Honduras para incluir las instalaciones textiles de Río Nance V no exigirá que se vuelvan a calcular los datos del año de referencia ya que se considera como crecimiento orgánico.

Adicionales, dada la disponibilidad y la calidad de los datos en el año de referencia en relación con los volúmenes de agua y desechos, los puntos de datos representativos de las instalaciones de Gildan en 2012 han sido retrotraídos a 2010 con el fin de restablecer el año de referencia. Cuando se encontraron errores en los informes de años anteriores, fueron corregidos y validados con nuestro consultor externo para que la metodología de cálculo fuera la misma todos los años y poder establecer una comparación precisa.

Confiamos en que el ejercicio que realizamos este año de ajustar nuestro año de referencia incorporará debidamente las recientes adquisiciones de la Compañía y pondrá orden en nuestros informes sobre metas medioambientales, que seguiremos utilizando en nuestros informes futuros.

MATERIALIDAD

Los datos recopilados en este informe son el resultado del esfuerzo colaborativo del personal de Gildan en diferentes ubicaciones, con una variedad de técnicas de medición que se adoptaron. Los criterios utilizados para determinar la materialidad de la información incluida en este informe se basó predominantemente en ejercicios de evaluación comparativa. Los siguientes factores también se tuvieron en cuenta: las principales preocupaciones en la industria de la confección, leyes y reglamentaciones relevantes y pertinentes, acuerdos internacionales como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como cualquier impacto o riesgo percibido para nuestras operaciones. A medida que formalizamos nuestra estrategia y programas de RSE, anticipamos la refinación de lo que consideramos material en nuestros esfuerzos de informes.

REVISIÓN

El Comité de Divulgación de Gildan revisó la información incluida en el presente para garantizar que nuestras partes interesadas reciben

la representación adecuada de nuestro desempeño durante el año fiscal 2012.

Lo invitamos a visitar la sección Índice GRI para la lista de indicadores abordados en este informe. Puede hacer clic aquí para consultar nuestros Informes de Ciudadanía Corporativa previos.

Si tiene alguna pregunta o comentario sobre este sitio web o nuestras prácticas responsables en general, favor contactarnos a cc@gildan.com.

SOLUCIÓN INTEGRADA DE GILDAN PARA RASTREAR EL DESEMPEÑO AMBIENTAL Y SOCIAL

Gildan continúa progresando en la medición y gestión de su desempeño social y ambiental a través de una base creciente de operaciones y volumen de producción. A fin de poder lograr el próximo nivel de rendimiento, en 2010 desarrollamos e implementamos una solución totalmente automatizada e integrada que nos permite rastrear los indicadores clave de rendimiento social y ambiental, incluidos el uso de energía, desechos líquidos y sólidos, consumo de agua, emisiones, derrames, reforestaciones, capacitación, compensación, diversidad del empleado y el pago equitativo.

Disponible en inglés, francés y español, esta plataforma enlaza los sistemas operativos de todas las instalaciones con auditorías internas y de terceros, planes de acción y seguimiento. La nueva herramienta también permite generar informes detallados mensuales, trimestrales y anuales para uso interno y divulgación pública.

En el año próximo, seguiremos desarrollando esta solución para aumentar el número de indicadores a ser rastreados. Asimismo, nos esforzaremos por mejorar en forma continua la herramienta, a fin de que sea más fácil de usar de manera que podamos seguir confiando en ella como una de nuestras herramientas de gestión principales para los datos de desempeño social y ambiental.

"Nuestra Solución Integrada de Ciudadanía Corporativa cambió completamente nuestra manera de informar al integrar todos los elementos en una herramienta única que nos permite no solo analizar nuestro rendimiento a nivel global, sino también a nivel regional y utilizar esta información para apalancar el rendimiento y crear mejoras".

Julie Cournoyer
Gerente de Responsabilidad Social Corporativa

PRINCIPIO RÍO

El principio preventivo se define en el Artículo 15 de la Declaración de Río de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Ambiente y desarrollo (1992) como un principio a ser usado donde existen amenazas de daños graves o irreversibles para la seguridad humana o degradación ambiental. Se debe aplicar como medida preventiva para reducir el impacto ambiental de productos y garantizar que los consumidores estén protegidos contra cualquier daño posible.

En Gildan, implementamos medidas preventivas que garantizan protección ambiental y seguridad humana, tales como:

- Código de Prácticas Ambientales de Gildan y Sistema de Gestión Ambiental
- Certificación Oeko-Tex® Standard 100
- Enfoque de riesgo para el cambio climático
- Programas de Ergonomía para prevenir trastornos músculo – esqueléticos
- Análisis de Causa Raíz



INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > ÍNDICE GRI

Gildan ha presentado las informaciones reportadas para el año 2012 al Servicio de los informes de la Global Reporting Initiative quienes han concluido que cumplen con las exigencias del Nivel de Aplicación A (pdf - 293.7Kb).

Leyenda : = Cobertura total = Cobertura parcial N/A = No aplica = No divulgado

ESTRATEGIA Y ANÁLISIS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización.		Mensaje de la Alta Gerencia
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.		Informe Anual 2012 (disponible en inglés y en francés)

* = Indicador principal

PERFIL ORGANIZACIONAL

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
2.1	Nombre de la organización		Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.		Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Gildan Online (disponible en inglés) Sitio Web de Gildan/Sección Imprimible Reseña de la Empresa
2.3	Estructura operativa de la organización, incluyendo las principales divisiones, entidades operativas, filiales y joint ventures.		Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2012 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa
2.4	Localización de la sede principal.		Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa
2.5	Número de países donde opera la organización y los nombres de los países con actividades significativas o los que sean relevantes específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad cubiertos en el informe.		Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa

2.6	Naturaleza de propiedad y forma jurídica.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés) Reseña de la Empresa
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes y beneficiarios).	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés)  Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.8	Dimensiones de la organización	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés)  Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.9	Cambios significativos durante el período que se informa en el tamaño, estructura y propiedad.	●	Sitio Web de Gildan / Reseña de la organización (disponible en inglés y en francés) Informe Anual de Información 2011 (disponible en inglés)  Informe Anual 2011 (disponible en inglés y en francés) Reseña de la Empresa
2.10	Premios recibidos durante el período que se examina.	●	Reconocimientos

* = Indicador principal

PARÁMETROS DEL REPORTE

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
3.1	Período de referencia (por ejemplo, años fiscales / calendario) para la información proporcionada.	●	Informe
3.2	Fecha de reporte anterior más reciente (si existe).	●	Informe
3.3	Ciclo de presentación de informes (anual, bienal, etc).	●	Informe
3.4	Contacto para consultas relativas al reporte o su contenido.	●	Informe
3.5	Proceso de definición del contenido del reporte.	●	Informe
3.6	Cobertura del informe (por ejemplo: países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, joint ventures, proveedores).	●	Informe
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura del informe.	●	Informe
3.8	Bases para reportar sobre joint ventures, filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas, y otras entidades que puedan afectar significativamente la comparabilidad entre períodos y/o entre organizaciones.	●	Informe
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluyendo las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y otras información contenidas en el informe. Explique las decisiones de no aplicar, o apartarse sustancialmente de los Protocolos de Indicadores del GRI.	●	Informe
3.10	Explicación del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a reportes anteriores y las razones de dicha reexpresión.	●	Informe

3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance, cobertura o los métodos de medición aplicados en el informe.	●	Informe
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en el reporte.	●	Índice GRI
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa del reporte.	●	Este informe no ha sido verificado externamente.

* = Indicador principal

GOBIERNO, OBLIGACIONES Y COMPROMISOS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
4.1	Estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno responsable de tareas específicas, como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	●	Informe Anual 2012 (disponible en inglés y en francés) Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno es también un director ejecutivo.	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.3	Para las organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número y género de los miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.4	Mecanismos para los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los arreglos de la salida), y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.6	Procedimientos implantados para el máximo órgano de gobierno para asegurar que se evitan conflictos de intereses.	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.7	Procedimiento para determinar la composición, calificación y experiencia de los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluyendo cualquier consideración de género y otros indicadores de diversidad.	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.8	Declaraciones de misión y valores, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social desarrollados internamente y el estado de su implementación.	●	Código de Ética Código de Conducta Código de Prácticas Ambientales
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión del desempeño económico, ambiental y social de la organización, incluidos riesgos y oportunidades relevantes, la adherencia o cumplimiento de los estándares, códigos de conducta y principios acordados a nivel internacional.	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.10	Procedimiento para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Gobierno Corporativo
4.11	Explicaciones sobre la forma en que la organización aborda el enfoque o el principio de precaución.	●	Informe
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.	●	Accionistas & Socios

4.13	Participación en asociaciones (tales como asociaciones de la industria) y/o organizaciones de defensa nacional o internacionales.	●	Accionistas & Socios
4.14	Lista de los grupos de interés con los que la organización está comprometida.	●	Accionistas & Socios
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	●	Accionistas & Socios
4.16	Enfoques para la participación con los grupos de interés, incluida la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	●	Accionistas & Socios
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido de la participación de los grupos de interés y la forma en que ha respondido la organización a los mismos, incluso en sus informes.	●	Accionistas & Socios

* = Indicador principal

DIVULGACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE GESTIÓN

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
DMA SCP	Enfoque de gestión sobre los aspectos de cadena de suministro, metas y rendimiento, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Informe Anual de Información 2012 (disponible en inglés) Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Cumplimiento Social Producto Evaluación de Ciclo de Vida Materia Prima
DMS EC	Enfoque de gestión sobre los aspectos económicos, los objetivos y el desempeño, políticas y la información contextual adicional.	●	Informe Anual de Información 2012 (disponible en inglés)
DMA EN	Enfoque de gestión sobre los aspectos ambientales, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Políticas y Procedimientos
DMA LA	Enfoque de gestión sobre los aspectos laborales, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Condiciones de Trabajo Cumplimiento Social
DMA HR	Enfoque de gestión sobre los aspectos de derechos humanos, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Código de Conducta Condiciones de Trabajo Cumplimiento Social
DMA SO	Enfoque de gestión sobre los aspectos de la sociedad, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.	●	Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Código de Ética Objetivos & Propósitos Desarrollo de la Comunidad Donaciones

DMA PR	Enfoque de gestión sobre los aspectos de responsabilidad del productos, los objetivos y el desempeño, políticas, responsabilidades organizacionales, capacitación y concienciación, vigilancia y seguimiento y la información contextual adicional.		Nuestro Enfoque Gobierno Corporativo Objetivos & Propósitos Evaluación de Ciclo de Vida Seguridad del Producto
--------	---	--	--

* = Indicador principal

ESTÁNDARES Y PRÁCTICAS DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
AF1 *	Cobertura del contenido del código de conducta.	●	Código de Conducta
AF2 *	Partes interesadas y personal comprometido en la función del cumplimiento del código de conducta.	●	Metodología
AF3 *	Proceso de auditoría de cumplimiento.	●	Metodología
AF4 *	Política y procedimientos para recibir, investigar y responder quejas y reclamos.	●	Mecanismos de comunicación
AF5 *	Estrategia y alcance de los esfuerzos para fortalecer la capacidad de la gerencia, empleados y otros equipos para mejorar el desempeño social y ambiental.	●	Código de Conducta Contratistas y Proveedores
AF6 *	Políticas para la selección, manejo y terminación de relaciones con suplidores.	●	Código de Conducta Metodología
AF7 *	Número y ubicación de centros de trabajo cubiertos por el código de conducta.	●	Reseña de la Empresa Código de Conducta Contratistas y Proveedores
AF8 *	Número de auditorías realizadas por el porcentaje de centros de trabajo auditados.	●	Auditorías
AF9 *	Incidentes de no - cumplimiento de requisitos legales o salarios en convenios colectivos de trabajo.	●	Sindicatos Hallazgos
AF10 *	Incidentes de no - cumplimiento de estándares de horas extras.	●	Hallazgos
AF11 *	Incidentes de no - cumplimiento de los derechos de embarazo y maternidad.	●	Hallazgos
AF12 *	Incidentes de uso de trabajo infantil.	●	Hallazgos
AF13 *	Incidentes de no - cumplimiento de estándares de discriminación por género.	●	Hallazgos
AF14 *	Incidentes de no - cumplimiento del código de conducta.	●	Hallazgos
AF15 *	Ánalisis de datos de auditorías de cumplimiento del código.	●	Hallazgos Remediación
AF16 *	Prácticas correctivas para abordar los no - cumplimientos encontrados.	●	Remediación
AF17 *	Acciones para identificar y mitigar prácticas de negocio que afecten el cumplimiento del código.	●	Remediación

* = Indicador principal

ECONÓMICO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
--------	-------------	---------	--------------------------

EC1 *	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de operación, compensación a empleados, donaciones y otras inversiones en las comunidades, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.		Informe Anual 2012 (disponible en inglés y en francés) Desarrollo de la Comunidad Donaciones
EC2 *	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.		Informe Anual 2012 (disponible en inglés y en francés) Emisiones GEI
EC3 *	Cobertura de las obligaciones del plan de beneficios definido por la organización.		Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés)
EC4 *	Asistencia financiera significativa recibida del gobierno.		No hemos recibido ningún subsidio o crédito fiscal que resulten significativos para los resultados financieros globales.
EC5	Rango de la relación entre el salario promedio por género en comparación con el salario mínimo en ubicaciones significativas de operación.		Esta es información competitiva para Gildan.
EC6 *	Políticas, prácticas y proporción de la inversión local en ubicaciones significativas de operación.		Desarrollo de la Comunidad
EC7 *	Procedimientos para contratación local y proporción de ejecutivos contratados de la comunidad local en ubicaciones significativas de operación.		Desarrollo de la Comunidad
EC8 *	Desarrollo e impacto de inversiones en infraestructura y servicios provistos principalmente para beneficio público a través de compromisos comerciales, en especie o gratuitos.		Desarrollo de la Comunidad Donaciones
EC9	Entendiendo y describiendo los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los mismos.		Desarrollo de la Comunidad

* = Indicador principal

MEDIO AMBIENTE

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
AF18 *	Programas para reemplazar adhesivos y selladores con base orgánica por ahésivos y selladores con base de agua.	N/A	Este indicador no aplica en nuestra compañía. Gildan no utiliza adhesivos o selladores en sus procesos.
AF19 *	Prácticas para utilizar substancias alternativas seguras a aquellas en la lista de substancias restringidas, incluyendo descripción del sistema de manejo asociado.		Código de Prácticas Ambientales
EN1 *	Materiales utilizados por peso o volumen.		Esta es información competitiva para Gildan
EN2 *	Porcentaje de materiales utilizados que son materiales de reciclaje.	N/A	Actualmente no utilizamos materiales valorizados en nuestros productos.
EN3 *	Consumo de energía directa por fuente primaria.		Energía Mediciones
AF20 *	Listado de materiales ambientalmente preferibles utilizados en productos de manufactura y calzado.	N/A	Actualmente no utilizamos materiales ambientalmente preferidos en nuestros productos, de acuerdo a la definición del GRI. Materia Prima
EN4 *	Consumo de energía indirecta por fuente primaria.		Mediciones
EN5	Energía ahorrada debido a mejoras de conservación y eficiencia.		Energía Proyectos de Eficiencia Energética Mediciones

EN6	Iniciativas para proveer productos o servicios con base en eficiencia energética o energía renovable, y reducciones de requerimientos de energía como resultado de estas iniciativas.		No reportamos sobre el tema todavía porque no hemos desarrollado programas y políticas a fin de reducir el consumo de energía asociado con el uso de nuestros productos. Gildan estará trabajando en el desarrollo de programas y políticas para reducir el consumo de energía relacionado con el uso de nuestros productos (por ejemplo: las necesidades de electricidad para el lavado, etc.) en los próximos años.
EN7	Iniciativas para reducir el consumo de energía indirecta y las reducciones alcanzadas.		No reportamos sobre este tema todavía porque no hemos desarrollado programas y políticas a fin de reducir el consumo de energía indirecta asociado con el uso de materiales intensivos en energía, la producción subcontratada, los viajes relacionados con la empresa y los desplazamientos de los empleados.
AF21 *	Cantidad de energía consumida y porcentaje de energía de fuentes renovables.		Energía Energía Renovable Proyectos de Eficiencia Energética Mediciones
EN8 *	Uso total del agua por fuente.		Agua Mediciones
EN9	Fuentes de agua afectadas significativamente por el uso de agua.		Aqua
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.	N/A	Manejo de Aguas Residuales
EN11 *	Ubicación y tamaño de instalaciones propias, arrendadas que funcionen en o cerca de áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas.	N/A	No operamos en o cerca de áreas protegidas.
EN12 *	Descripción de impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad de áreas protegidas y áreas de alto valor de biodiversidad fuera de las áreas protegidas.	N/A	No operamos en o cerca de áreas protegidas.
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.		Biodiversidad
EN14	Estrategias, acciones actuales y planes futuros para manejar los impactos en la biodiversidad.		Biodiversidad
EN15	Número de especies en la Lista Roja de IUCN y especies en la lista de conservación nacional con hábitats en las áreas afectadas por las operaciones; por nivel de riesgo de extinción.		Biodiversidad
EN16 *	Total de emisiones directas e indirectas de gases de efecto invernadero por peso.		Emisiones GEI Mediciones
EN17 *	Otras emisiones de gases de efecto invernadero relevantes por peso.		Actualmente no medimos este indicador.
EN18	Iniciativas para reducir emisiones de gas de efecto invernadero y reducciones alcanzadas.		Emisiones GEI Mediciones
EN19 *	Emisiones de substancias que reducen el ozono por peso.		Otras Emisiones Mediciones
EN20 *	Emisiones de NOx, SOx, y otras emisiones a la atmósfera por tipo y peso.		Otras Emisiones Mediciones
EN21 *	Descargas totales de agua por calidad y destino.		Manejo de Aguas Residuales Mediciones
EN22 *	Peso total de residuos por tipo y método de eliminación.		Residuos Mediciones
EN23 *	Número total y volumen de derrames significativos.		Derrames

EN24	Peso de residuos identificados como peligrosos transportados, importados, exportados o tratados bajo los términos de la Convención de Basilea Anexos I, II, III, y VIII, y el porcentaje de residuos transportados internacionalmente.		No tenemos procesos formales establecidos para recopilar estos datos.
EN25	Identidad, tamaño, estatus de protección y valor de biodiversidad de los cuerpos de agua y hábitats afectados significativamente por las descargas de agua de la organización que informa.		Gildan no hace emisiones de agua a ningún río o humedal protegido. Manejo de Aguas Residuales
EN26 *	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y el grado de mitigación de impactos.		Evaluación de Ciclo de Vida
EN27 *	Porcentaje de productos vendidos y el material de empaque recuperado por categoría.	N/A	No recuperamos material de empaque de productos vendidos.
EN28 *	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de las leyes y reglamentos ambientales.		En 2012 Gildan recibió una multa de \$5,100 en dos de sus instalaciones textiles en Honduras debido a que los reportes anuales de monitoreo ambiental presentados a las autoridades ambientales (SERNA, Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente) no estaban en el formato correcto.
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes, y materiales usados en las operaciones de la organización y el transporte de sus empleados.		Emisiones GEI Evaluación de Ciclo de Vida
EN30	Total de gastos e inversiones de protección ambiental por tipo.		Política Ambiental

* = Indicador principal

PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DECENTE

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
LA1 *	Total de la fuerza laboral por tipo de trabajo, contrato de trabajo y región, separada por género.		Prácticas de Empleo Mediciones
LA2 *	Número total y tasa de nuevos empleados y rotación de empleados por grupos de edad, género y región.		Prácticas de Empleo
LA3	Beneficios provistos a empleados permanentes que no son provistos a empleados temporales o de medio tiempo, por operaciones importantes.		Salarios y Beneficios
AF22 *	Política y prácticas en relación a empleados temporales y de medio tiempo.		Prácticas de Empleo Mediciones
AF23 *	Política sobre empleados en casa.		Estamos en el proceso de desarrollar una política.
AF24 *	Política sobre el uso y selección de agencias de reclutamiento, incluyendo la adherencia a las convenciones de la OIT relevantes.		Código de Conducta Contratistas y Proveedores
AF25 *	Política y prácticas sobre deducciones de salario que no son impuestas por la ley.		Código de Conducta
AF26 *	Política sobre horas de trabajo, incluyendo la definición de horas extra y las acciones para prevenir horas extra forzadas y excesivas.		Código de Conducta Remediación
LA4 *	Porcentaje de empleados incluidos en convenios colectivos de trabajo.	N/A	Actualmente ninguno de nuestros empleados está cubierto por un convenio colectivo. Sindicatos
LA5 *	Periodo (s) mínimo (s) de notificación sobre cambios operacionales incluso si está especificado en los convenios colectivos.		Cierre de instalaciones
AF27 *	Políticas y acciones para proteger los derechos de embarazo y maternidad de las empleadas.		Código de Conducta
AF28 *	Porcentaje de empleados extranjeros como una parte de la fuerza laboral total, dividido por región.		Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador. Estamos planeando informar sobre el mismo en los próximos años.

AF29 *	Porcentaje de centros de trabajo donde hay uno o más sindicatos independientes, divididos por: centros de trabajo con convenio colectivo y centros de trabajo sin convenio colectivo. También proporcionar información dividida por país.	●	Actualmente ninguno de nuestros empleados está cubierto por un convenio colectivo. Actualmente, no monitoreamos este indicador para instalaciones de contratistas de tercera parte. Sindicatos
AF30 *	Porcentaje de centros de trabajo donde, en la ausencia de un sindicato, hay comités mixtos empresa - trabajador, detallado por país.	●	Actualmente, no monitoreamos este indicador para instalaciones de contratistas de tercera parte. Mecanismos de comunicación
LA6	Porcentaje total de la fuerza laboral representada en los comités mixtos empresa - trabajador de Salud y Seguridad que ayudan a monitorear y asesorar los programas de salud y seguridad ocupacional.	●	Salud y Seguridad
LA7 *	Tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos y ausentismo, y el número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por género.	●	Salud y Seguridad
LA8 *	Programas de educación, entrenamiento, consejería, prevención y control de riesgo para asistir a los empleados, sus familias y miembros de la comunidad sobre enfermedades graves.	●	Clínicas de Salud Programas de Participación para Empleados
LA9	Temas de Salud y Seguridad tomados en cuenta en acuerdos formales con sindicatos.	🔒	Esta es información competitiva para Gildan.
AF31 *	Iniciativas y programas (capitación) para responder, reducir y prevenir la aparición de desórdenes músculo-esqueléticos y los incidentes relacionados a la salud y seguridad general.	●	Salud y Seguridad Programa Ergonomía
LA10 *	Promedio de horas de entrenamiento por año por empleado, por género y por categoría de empleado	●	Capacitación y Desarrollo
LA11	Programas de desarrollo de habilidades y aprendizaje continuo en apoyo a los empleados para mantener sus puestos de trabajo y asistirles para manejar la terminación laboral.	●	Capacitación y Desarrollo
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo por género.	●	Capacitación y Desarrollo
LA13 *	Composición de órganos de gobierno y división de empleados por categoría de acuerdo al género, edad, minoría y otros indicadores de diversidad.	●	Circular de Representación de Administración 2012 (disponible en inglés y en francés) Miembros de la Junta Directiva Prácticas de Empleo Mediciones
AF32 *	Acciones para abordar la discriminación por género y proveer oportunidades de mejora para las empleadas.	●	Código de Conducta Salud y Seguridad
LA14 *	Relación del salario promedio y remuneración de las mujeres a los hombres por categoría de empleado, por ubicaciones de operación significativas.	🔒	Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador. Estamos planeando informar sobre el mismo en los próximos años.
LA15 *	Tasas de regreso al trabajo y de retención después de la licencia o permiso parental, por género.	🔒	Actualmente no hacemos un seguimiento de este indicador.

* = Indicador principal

DERECHOS HUMANOS

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
HR1 *	Porcentaje y número total de acuerdos de inversión y contratos significativos que incluyen cláusulas que incorporen asuntos de derechos humanos o han sido evaluados en ese tema.	●	Metodología
HR2 *	Porcentaje de proveedores y contratistas significativos que han sido evaluados en derechos humanos y las acciones tomadas	●	Metodología Auditorías

HR3	Total de horas de capacitación del personal en políticas y procedimientos relativos a derechos humanos que son relevantes a las operaciones, incluyendo el porcentaje de empleados capacitados.	●	Código de Conducta Capacitación y Desarrollo
HR4 *	Número total de incidentes de discriminación y las acciones correctivas tomadas	●	En 2012 no hubieron incidentes de discriminación reportados en las instalaciones propiedad de Gildan. Hallazgos  1.6 - WRC_Agreement (70.3Kb)
HR5 *	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde el derecho de ejercer la libertad de asociación y negociación colectiva puede ser violado o en riesgo significativo, y las acciones tomadas para apoyar estos derechos.	●	Sindicatos Hallazgos
HR6 *	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil y las medidas tomadas para contribuir con la eliminación de este.	●	Hallazgos
HR7 *	Operaciones y proveedores importantes identificados en donde hay riesgos de incidentes de trabajo forzado u obligatorio y las medidas tomadas para contribuir con la eliminación de toda forma de trabajo forzado u obligatorio.	●	Hallazgos
HR8	Porcentaje del personal de seguridad entrenado en las políticas y procedimientos de la organización relativos a derechos humanos que son relevantes a las operaciones.	●	Contratistas y Proveedores
HR9	Número total de incidentes de violación de derechos de personas indígenas y las acciones tomadas.	●	Durante el año fiscal 2012 no tuvimos incidentes de violaciones a los derechos de personas indígenas. Gildan tiene una política estricta en contra de cualquier tipo de discriminación incluyendo etnicidad.
HR10 *	Porcentaje y número total de operaciones que fueron sometidas a revisiones y/o evaluaciones de impactos relacionadas a derechos humanos.	●	Contratistas y Proveedores Auditorías Hallazgos
HR11 *	Número total de quejas relacionadas con derechos humanos presentadas, abordadas y resueltas a través de mecanismos formales de quejas.	○	Mecanismos de comunicación Sindicatos

* = Indicador principal

SOCIEDAD

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
SO1 *	Porcentaje de operaciones en las cuales se han implementado programas de desarrollo, de compromiso con la comunidad y evaluaciones de impactos.	●	Desarrollo de la Comunidad
SO9 *	Operaciones con impactos negativos reales o potenciales significativos en las comunidades locales.	🔒	Actualmente no medimos este indicador.
SO10 *	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos reales o potenciales significativos en las comunidades locales.	🔒	Actualmente no medimos este indicador.
AF33 *	Prioridades en la estrategia de inversión en la comunidad.	●	Donaciones
AF34 *	Cantidad de inversión en las comunidades donde viven los empleados divididos por ubicación.	🔒	Esta información es considerada competitiva para Gildan.
SO2 *	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas por riesgos relativos a corrupción.	●	Código de Ética
SO3 *	Porcentaje de empleados capacitados en políticas y procedimientos anticorrupción.	●	Todos los empleados son capacitados en el Código de Ética de Gildan. Código de Ética
SO4 *	Acciones tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	●	En 2012 no hubieron incidentes de corrupción reportados. Código de Ética
SO5 *	Posiciones sobre política pública y participación en el desarrollo de políticas públicas y lobbying.	🔒	Esta información es considerada confidencial para Gildan.

S06	Valor total de las contribuciones financieras y en especie a partidos políticos, políticos e instituciones relacionadas por país.	●	En 2012, Gildan no hizo ninguna contribución a partidos políticos, políticos e instituciones relacionadas.
S07	Número total de acciones legales por conductas que atentan contra la competencia y prácticas monopólicas, y sus resultados	●	En 2012, no tuvimos acciones legales por conductas que atentan contra la competencia o prácticas monopólicas.
S08 *	Valor monetario de multas significativas y número total de sanciones no monetarias por incumplimiento de leyes y regulaciones.	●	Durante los años fiscales 2010-2011, no tuvimos sanciones no monetarias. Hallazgos

* = Indicador principal

RESPONSABILIDAD RELACIONADA AL PRODUCTO

Número	Descripción	Estatus	Referencia y explicación
PR1 *	Etapas del ciclo de vida en las que los impactos de la salud y seguridad del producto y servicio son evaluadas para mejora, y el porcentaje significativo de categorías de productos y servicios sujetos a tales procedimientos.	●	Seguridad del Producto Certificación Oeko-Tex® Standard 100
PR2	Número total de incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad del producto y servicio durante su ciclo de vida, por tipo de resultados	●	Durante el año fiscal 2012, no tuvimos incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a los impactos de salud y seguridad de nuestros productos.
PR3 *	Información sobre el tipo de producto y servicio requerido por los procedimientos, y el porcentaje de productos y servicios significativos sujetos a dichos requerimientos de información.	🔒	Actualmente no proporcionamos información con respecto a los impactos sostenibles en las etiquetas de nuestros productos.
PR4	Número total de incidentes de no-cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a información y etiquetado de producto y servicio, por tipo de resultados	●	Durante el año fiscal 2012 no tuvimos incidentes de no-cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relacionados a información y etiquetado de productos y servicios.
PR5	Prácticas relacionadas a la satisfacción del consumidor incluyendo resultados de encuestas midiendo la satisfacción del consumidor	🔒	Aún no tenemos un proceso de satisfacción del cliente formal.
PR6 *	Programas de adherencia a leyes, normas y códigos voluntarios relativos a comunicaciones de mercadeo, incluyendo publicidad, promoción y patrocinios.	●	Aún no tenemos códigos o normas voluntarias relacionadas a comunicaciones de mercadeo.
PR7	Número total de incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadeo, incluyendo publicidad, promoción y patrocinios; por tipo de resultado	●	Durante el año fiscal 2012 no tuvimos incidentes de no - cumplimiento de regulaciones y códigos voluntarios relativos a comunicaciones de mercadeo.
PR8	Número total de quejas comprobadas relacionadas al abuso de la privacidad y pérdida de datos del cliente.	●	Durante el año fiscal 2012 no recibimos quejas relacionadas al abuso de la privacidad o pérdida de datos del cliente.
PR9 *	Valor monetario de multas significativas por el no - cumplimiento de leyes y regulaciones relacionadas con la provisión y uso de productos y servicios	●	Durante el año fiscal 2012 no tuvimos incidentes de no- cumplimiento de leyes y regulaciones relativas a la provisión y uso de productos.

* = Indicador principal



INICIO > COMPAÑÍA > INFORME > INFORMES

Puede encontrar abajo todos nuestros informes de Ciudadanía Corporativa.

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2011

Lea el informe - versión web (pdf - 3.8Mb)

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2010

Lea el informe (pdf - 2.2Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA 2008-2009

Lea el resumen ejecutivo (pdf - 1.6Mb)

Lea el informe completo (pdf - 2.1Mb)

INFORME INTERINO DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2008

Lea el informe (pdf - 1.4Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2007 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 2.5Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2006 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 1.9Mb)

INFORME DE CIUDADANÍA CORPORATIVA DE 2005 DE GILDAN

Lea el informe (pdf - 1.4Mb)



INICIO > COMPAÑÍA > ACCIONISTAS & SOCIOS

En Gildan, creemos que un paso clave hacia el logro de nuestros objetivos de ciudadanía corporativa es adoptar un enfoque estructurado para comprometer e involucrar a las partes interesadas cuyas contribuciones y perspectivas nos permiten colaborar y aprender unos de otros en la búsqueda de soluciones concretas y viables.

El objetivo que compartimos con nuestras partes interesadas es trabajar para mejorar las vidas de los empleados que elaboran nuestros productos, garantizando un ámbito de trabajo ético y estimulante, y respetando y mejorando las comunidades locales donde operamos. Para participar del diálogo, compartir ideas y crear consenso, invitamos a grupos que representan a trabajadores y fábricas, estudiantes, universidades, sindicatos, ámbito académico, gobiernos, comunidades locales y consumidores a comunicarse con nosotros.

Esto puede realizarse mediante una variedad de métodos, incluidas las reuniones en persona, grupos focales o mesas redondas impartidas por facilitadores externos independientes, talleres y seminarios, cuestionarios confidenciales y comentarios anónimos. Nuestra creencia es que el compromiso debe ser mutuamente beneficioso y transparente, que el enfoque debe ser de común acuerdo y soluciones creativas, y que el resultado debe conducir a un valor real tanto para la compañía como para sus partes interesadas.

Gildan ha estado afiliada y/o en diálogo con las siguientes organizaciones elegidas por su relevancia a nuestra compañía.

WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

Todas nuestras instalaciones de costura más antiguas están certificadas por Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) o están actualmente en proceso de ser renovar su certificación. Los cuatro contratistas de costura que producen para Gildan en Haití también están certificadas por WRAP.

WRAP es una organización independiente, sin fines de lucro dedicada a la promoción y certificación de fabricación legal, ética y humana en todo el mundo. WRAP promueve 12 principios que garantizan que los conceptos clave de trabajo se entiendan y practiquen en el piso de producción y por parte de la gerencia. WRAP confía en monitores terceros, independientes para certificar que las fábricas cumplan con los principios de WRAP.

Lea más acerca de WRAP.

ASOCIACIÓN DE TRABAJO JUSTO (FLA)

El programa de cumplimiento laboral de Gildan está acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés) el 13 de junio de 2007. La compañía fue la primera fabricante de ropa deportiva básica integrada verticalmente en recibir la acreditación de la FLA.

La FLA es una organización sin fines de lucro con base en Washington, D.C. cuyo objetivo es promover el cumplimiento con las normas de trabajo internacionales y mejorar las condiciones de trabajo a nivel mundial. Representa una coalición de compañías de varias partes interesadas, universidades y organizaciones no gubernamentales comprometidas con la implementación, monitoreo y remediación de un programa riguroso de código de conducta, para que los sitios de fabricación cumplan con los estándares de FLA.

Gildan se enorgullece de haber recibido dicha acreditación de FLA. El método de informe público anual de FLA, su estricto Código de Conducta en el Lugar de Trabajo y las auditorías internas y externas independientes fueron elementos clave que motivaron a Gildan a buscar la membresía FLA en 2004.

Haga clic [aquí](#) (pdf - 26.5Kb)para leer el comunicado de prensa sobre la acreditación de Gildan por parte de FLA.

BETTER WORK

Gildan ha estado participando en el Programa Better Work de la Organización Internacional del Trabajo a través de sus contratistas en Haití. Este programa es un programa de asociación única desarrollado por la Organización de Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés). Lanzada en febrero de 2007, el programa busca mejorar el cumplimiento con estándares laborales y competitividad en las cadenas de suministro global. Se ofrece en países específicos, donde la OIT e IFC trabajan juntos para movilizar los recursos necesarios para proyectos específicos para cada país.

En 2012 Gildan inscribió una de sus instalaciones de costura en Nicaragua en el programa. La primera auditoría del programa Better Work en estas instalaciones está prevista para febrero de 2013.

PROYECTO DE DIVULGACIÓN DE CARBÓN

Gildan también ha participado en el Proyecto de Divulgación de Carbón (CDP) desde 2008. El CDP trabaja con organizaciones de todo el mundo para liderar la transparencia y la eficacia de los procesos de informe en relación con las divulgaciones internacionales de emisiones de gas de efecto invernadero a nivel corporativo y las estrategias de cambio climático.

RED DE SOLIDARIDAD DE LA MAQUILA

La Red de Solidaridad de la Maquila (MSN, por sus siglas en inglés) es una organización de apoyo de los derechos laborales y de las mujeres que promueve la solidaridad con grupos comunitarios en México, América Central y Asia, y trabaja para mejorar las condiciones de las fábricas maquiladoras y las zonas de procesamiento de exportaciones.

A través del diálogo con MSN, hemos aplicado su aporte en el desarrollo de un plan de remediación luego del cierre en 2004 de nuestra

planta El Progreso en Honduras. Seguimos en diálogo con MSN en relación con nuestras prácticas de responsabilidad social corporativa. Haga clic aquí para acceder al sitio web de MSN.

CONSORCIO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR

El Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC, por sus siglas en inglés) es una organización sin fines de lucro creada por administraciones educativas como institutos, universidades y estudiantes, y expertos en derechos laborales.

El objetivo del WRC es ayudar a la puesta en vigencia de los Códigos de Conducta para manufactura adoptados por los institutos y universidades.

Desde 2005 Gildan colabora con WRC en relación con las prácticas laborales y la libertad de asociación en sus distintas instalaciones de fabricación. En 2012 Gildan obtuvo una acreditación del WRC por las medidas que adoptó para reincorporar a empleados despedidos indebidamente en dos de las instalaciones de uno de sus contratistas en Haití.

Haga clic aquí para leer la declaración de WRC a sus miembros.

OTROS

- Adozona
- Anitec
- Asociación Hondureña de Maquiladores
- Asociación Nacional de Industriales
- Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
- Fundharse
- UNIRSE



INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO

Gildan está comprometida a mantener una sólida cultura de gobierno corporativo de integridad, responsabilidad y transparencia.

Consideramos las prácticas sólidas y transparentes de gobierno corporativo son tanto una parte integral de nuestros compromisos sociales y ambientales, como un factor importante en nuestro éxito de negocio.

Nuestra fortaleza en gobierno corporativo comienza con nuestra Junta Directiva. Con ocho de los nueve miembros de la Junta Directiva, incluidos el presidente, independientes de la gestión, y con solo directores independientes que forman parte de los tres comités de la Junta Directiva, la Junta está bien posicionada para llevar a cabo su rol de administración de supervisar la gestión de los negocios y asuntos de Gildan, con el objetivo de aumentar el valor de los accionistas. Gildan ha sido reconocida por sus logros en gobierno corporativo, incluso al recibir puntuaciones altas en la clasificación de gobierno corporativo del "Report on Business" de The Globe and Mail durante los últimos seis años.

Gildan está comprometida en adoptar y adherirse a las normas más elevadas de gobierno corporativo, un compromiso que incluye la adopción de prácticas que van más allá del simple cumplimiento con las leyes de valores de Canadá y Estados Unidos, así como los requisitos de las bolsas de valores de Toronto y Nueva York donde se cotizan las acciones de Gildan. Nuestros Lineamientos de Gobierno Corporativo reflejan este compromiso y los revisamos en forma continua para responder a las tendencias y mejores prácticas de la industria en evolución. Este año, como parte del compromiso de la Junta de mantener un proceso de compromiso continuo con los accionistas de la compañía, la Junta decidió ofrecer una vez más a los accionistas la oportunidad de emitir en la asamblea anual de accionistas de 2012 un voto de asesoramiento sobre el enfoque de la compañía a la compensación de los ejecutivos, según se divulga en su circular de Proxy de administración.

Gildan permanece comprometida con los estándares más elevados de integridad y comportamiento ético, y con el rendimiento social y ambiental según se define en nuestro Código de Ética, Código de Conducta y Código de Prácticas Ambientales adoptado por nuestra Junta Directiva. Como parte de su mandato formal, la responsabilidad general de supervisar y revisar las prácticas sociales y ambientales de la compañía recae sobre nuestra Junta Directiva. A fin de mejorar este papel de supervisión, la Junta delegó al Comité de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social la responsabilidad específica de supervisar las políticas y prácticas de Gildan en las áreas ambiente, laborales, salud y seguridad y sostenibilidad, al igual que la comunidad y las relaciones con las partes interesadas.

Para obtener más información sobre gobierno corporativo, visite la página de gobierno corporativo en la sección relaciones con el inversionista.

DATOS BREVES

- Ocho de los nueve miembros de la Junta son independientes de la gestión.
- Gildan cuenta con un Código de Ética, Política Ambiental, Código de Prácticas Ambientales y un Código de Conducta.
- Solo los directores independientes participan de los tres comités de la Junta Directiva.
- Gildan obtuvo clasificaciones altas en gobierno corporativo en el "Report on Business" del diario Globe and Mail por seis años consecutivos (2007-2012)



INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO > CÓDIGO DE ÉTICA

Gildan está comprometida en mantener altos estándares éticos en todas nuestras operaciones y prácticas de negocio en el mundo. El Código de Ética de Gildan establece los estándares y expectativas de conducta de Gildan por parte de todos los empleados en relación con la integridad, ética, confidencialidad y conflictos de interés. Este Código de Ética se aplica en todo momento, sin excepción, a todos los empleados de Gildan en el mundo, al igual que a los miembros de la Junta Directiva. Los empleados nuevos deben firmar un acuse de recibo de haber leído y entendido el Código de Ética y el Código de Conducta. Los miembros designados de la gerencia también deben volver a certificar su cumplimiento con estos códigos de forma anual.

El Código de Conducta de Gildan define los valores de Gildan y actúa como marco de referencia en la guía de nuestras operaciones y prácticas comerciales, al igual que en las de nuestros contratistas, consultores, agentes y proveedores.

El contenido y la aplicación de estos códigos caen bajo el mandato del Comité de Gestión Ejecutiva de Gildan. Las normas y expectativas delineadas en estos códigos no son exhaustivas y deben interpretarse junto con otras políticas y prácticas de Gildan, al igual que con normas de sentido común de conducta y conciencia individual.

Ver el Código de Ética y el Código de Conducta (pdf - 323.5Kb).

INFORMACIÓN 2012 RELACIONADA CON LOS INDICADORES GRI SO2 Y SO4

Como parte del cumplimiento de la Compañía con los requerimientos de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, se llevó a cabo una evaluación de riesgos en toda la compañía que incluía los riesgos relativos a la información financiera y al cumplimiento con la divulgación continua, así como los riesgos de fraude. Además, ciertos controles internos clave que se someten a prueba como parte de estos requisitos de cumplimiento también sirven para hacer frente a los riesgos de corrupción, tales como pruebas de los desembolsos y los controles relacionados, y varias certificaciones anuales por gestión de segmentos de negocio. Estas certificaciones internas incluyen el cumplimiento con el Código de Ética y el Código de Conducta y, más concretamente, el cumplimiento de la política anticorrupción de la compañía adoptada por el Junta Directiva en 2004. La compañía tiene además un programa de línea directa de integridad y responsabilidad social que es administrada por un proveedor de servicios de tercera parte, lo que permite que los empleados puedan reportar anónimamente cualquier inquietud en materia de ética, corrupción o de cualquier otra violación del Código de Ética y el Código de Conducta. La Compañía cuenta con un "Comité de Inquietudes del empleados y Actos Cuestionables", que revisa todas las llamadas recibidas a través del servicio de línea directa, con la obligación de comunicar cualquier asunto significativo a la alta gerencia y al Comité de Auditoría y Finanzas de la Compañía.

Gildan exige el cumplimiento estricto de su Código de Ética y Código de Conducta y las políticas asociadas, incluyendo su política anticorrupción. El incumplimiento puede resultar en acción disciplinaria incluyendo el despido.

Ningún incidente de corrupción fue reportado a través del proceso de certificación o identificado de otro modo durante el año fiscal 2012.



Gildan es nombrada Compañía del Mes Oeko-Tex® para Septiembre de 2012.

INICIO > COMPAÑÍA > GOBIERNO CORPORATIVO > MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA



- (1) William D. Anderson
- (2) Glenn J. Chamandy
- (3) Russell Goodman
- (4) George Heller
- (5) Sheila O'Brien
- (6) Pierre Robitaille
- (7) James R. Scarborough
- (8) Richard P. Strubel
- (9) Gonzalo F. Valdes-Fauli

Lea más sobre nuestra Junta Directiva

DIVERSIDAD Y REGISTRO DE ASISTENCIA – JUNTA DE GOBIERNO Y COMITÉS – 2012

JUNTA	% MINORIA	% MUJERES	% MIEMBROS EN EDADES DE 30-50	% MIEMBROS MAYORES DE 50 AÑOS	% REGISTRO DE ASISTENCIA
JUNTA DIRECTIVA	17%	17%	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITÉ DE AUDITORIA Y FINANZAS	17%	0%	0%	100%	100%
MIEMBROS DEL COMITÉ DE COMPENSACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	0%	17%	0%	100%	100%
MIEMBROS DE GOBIERNO CORPORATIVO	17%	17%	0%	100%	100%



INICIO > COMPAÑÍA > RECONOCIMIENTOS

Canadá

GILDAN INCLUIDA EN EL ÍNDICE MUNDIAL DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES

Gildan ha sido nombrada en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI World), efectivo el 23 de septiembre, 2013. Gildan es una de las únicas dos compañías Norteamericanas incluidas en el DJSI World en el sector de Textiles, Prendas de vestir y Bienes de Lujo.

Los índices de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI) dan seguimiento al desempeño financiero de compañías líderes orientadas a la sostenibilidad en todo el mundo. Estos índices sirven como punto de referencia para inversionistas que integran consideraciones de sostenibilidad a su filosofía de inversión. La revisión anual DJSI se basa en un análisis minucioso del desempeño corporativo económico, ambiental y social, realizado por RobecoSAM, un especialista de inversión concentrado exclusivamente en la inversión en sostenibilidad. El análisis cubre asuntos tales como estándares de cadena de suministros y prácticas laborales, sistema de políticas/manejo ambiental, gobierno corporativo y manejo de riesgos.

MEMBER OF

Dow Jones Sustainability Indices

In Collaboration with RobecoSAM

Canadá

GILDAN ES RECONOCIDA COMO UNO DE LOS 50 MEJORES CIUDADANOS CORPORATIVOS DE CANADÁ - 2009 - 2012

Cada año en junio, la revista Maclean's presentó su lista inaugural de los 50 mejores ciudadanos corporativos de Canadá. Cada una de las 50 compañías presentadas en esta lista inaugural es, ya sea, cotizada en la bolsa en Canadá, ó una filial de propiedad exclusiva de una compañía cotizada en bolsa en el exterior con operaciones significativas o presencia de marca en Canadá. En los últimos cuatro años Gildan ha estado incluida en la lista de las mejores 50 Compañías Socialmente Responsables.



Las 50 compañías más responsables socialmente son seleccionadas con base en su rendimiento a través de una amplia gama de indicadores ambientales, sociales y de gobierno monitoreados por Jantzi Research. La mayoría de las compañías se clasifican en la cima de sus respectivos grupos paritarios en la Canadian Social Investment Database (CSID) de Jantzi o en las bases de datos de sus asociados globales de investigación, habiendo demostrado alto rendimiento en áreas tales como gestión ambiental, impacto sobre comunidades locales o Primeras naciones, trato a empleados y sus antecedentes en asuntos de derechos humanos.

- Entre 2009 y 2012 las siguientes iniciativas de Gildan fueron destacadas en las evaluaciones:
- Realización de inventarios de biodiversidad en Honduras y la República Dominicana;
- Creación de proyectos de generación de vapor a partir de biomasa en nuestras instalaciones textiles en República Dominicana y Honduras;
- Desarrollo de nuestro propio sistema biológico (Biotox®) para tratar las aguas residuales de nuestros procesos de fabricación en Honduras y República Dominicana;
- Encuestó recientemente a 8.000 centroamericanos para identificar las necesidades más apremiantes de las comunidades donde opera;
- Introducción de un programa de cumplimiento laboral acreditado por la FLA;
- El único fabricante canadiense de ropa en ser acreditado por la Fair Labor Association;
- Ha implementado una tarjeta de puntuación de salud y seguridad y un programa de ergonomía en sus instalaciones de confección;
- Demostró liderazgo al tratar con el cierre de El Progreso;
- Implementación de políticas con respecto a los empleados, incluyendo la libertad de asociación, condiciones de trabajo y eliminación de la discriminación;
- Una de las pocas compañías canadienses fabricantes de ropa que publican un informe de ciudadanía corporativa;
- Donado más de medio millón de dólares al Fondo para el Alivio y Reconstrucción de Haití de Gildan;
- Apertura de clínicas médicas completamente equipadas en todas las instalaciones en Centroamérica y el Caribe.

El proceso de Jantzi Research incluye un examen completo de los documentos de la compañía, fuentes de medios de comunicación, bases de datos en línea, fuentes gubernamentales e investigación de ONG, al igual que correspondencia directa con interesados directos claves. Los analistas de Jantzi Research utilizan la mejor metodología del sector para comparar dos compañías dentro de un grupo paritario frente a las mejores prácticas de la industria. Sus análisis son usados por un número creciente de inversionistas institucionales e individuales que toman en cuenta el rendimiento ambiental, social y de gobierno, además del rendimiento financiero, para la gestión de sus inversiones. Para más información sobre Jantzi Research, visite www.sustainalytics.com.

Canadá

GILDAN RECIBE EL RECONOCIMIENTO "IMPULSOR DEL SECTOR" 2013 DE ROBECOSAM

Gildan ha recibido el reconocimiento como "Impulsor del Sector" en el sector de Prendas de Vestir, Accesorios y Calzado en *The Sustainability Yearbook 2013* (Anuario de Sustentabilidad 2013). RobecoSAM es un especialista en materia de inversiones de sustentabilidad. RobecoSAM emplea su Evaluación de Sustentabilidad Corporativa (CSA, por sus siglas en inglés) a efectos de determinar qué compañías se encuentran mejor equipadas para identificar y responder a las oportunidades y riesgos que pudieren surgir a partir de las tendencias mundiales de sustentabilidad. La compañía que logra la mayor mejora proporcional en su rendimiento de sustentabilidad en comparación con el año anterior dentro del 15% de cada sector recibe el reconocimiento "Impulsor del Sector" de RobecoSAM. En colaboración con KPMG, el Anuario de Sustentabilidad es una publicación anual sobre el rendimiento de la sustentabilidad corporativa.

Descargue  Anuario de Sustentabilidad 2013.



Canadá

TOP 20 - RANKING ANUAL DE GOBIERNO CORPORATIVO DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS CANADIENSES POR EL PERIÓDICO THE GLOBE AND MAIL (2007-2012)

Durante seis años consecutivos Gildan se clasificó entre las 20 primeras empresas según la sección "Report on Business" del The Globe and Mail, uno de los principales periódicos de Canadá, siendo primera en el año 2008. Gildan es actualmente una de las pocas empresas de manufactura en haber logrado esta clasificación entre más de 180 empresas que cotizan en bolsa (con exclusión de los fideicomisos de ingresos) del índice compuesto TSX/S&P, dominado principalmente por bancos, empresas de seguros y otros sectores conocidos por sus importantes prácticas de gobierno corporativo.

"Report on Business" clasifica las prácticas de gobierno corporativo de Canadá mediante rigurosos criterios que superan las normas mínimas obligatorias impuestas por los organismos canadienses de regulación de valores y que incluyen las mejores prácticas que van surgiendo. La clasificación tiene en cuenta las prácticas de gobierno corporativo en cuatro áreas: composición de la Junta Directiva, compensación, derechos de los accionistas y divulgación de la información.

El gobierno corporativo es un factor importante en el éxito general de Gildan y la Compañía se siente orgullosa de los logros que le han sido reconocidos en los últimos años.

Canadá

GILDAN FUE NOMBRADA EMPRESA DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2012 POR OEKO-TEX®

Gildan fue seleccionada empresa del mes de septiembre de 2012 por la Asociación Internacional Oeko-Tex® y es elegible para ganar el premio a la Sostenibilidad de 2012 que otorga esta asociación. El programa de premios Oeko-Tex® va dirigido a las empresas que cuentan con una certificación OEKO-TEX® Standard 100 o 1000, y han demostrado un desempeño extraordinario en productos y procesos sostenibles. Todas las "empresas del mes" son candidatas al premio Oeko-Tex® a la Sostenibilidad en una de las cinco categorías: gestión medioambiental, gestión de la seguridad, gestión de la calidad, responsabilidad social e innovación de productos. El premio Oeko-Tex® a la sostenibilidad se anunciará en junio de 2013. Gildan fue la primera empresa de manufactura para el mercado de prendas deportivas para serigrafía de venta al por mayor que obtuvo la certificación Oeko-Tex® Standard 100 hace ya más de ocho años.



Honduras

SELLO FUNDHARSE DE RESPONSABILIDAD SOCIAL – 2008 – 2012

En 2012, por quinto año consecutivo la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDahrse) ha reconocido a Gildan con el Sello FUNDahrse. Este reconocimiento es otorgado a compañías que demuestran altos estándares y un sólido compromiso hacia la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Gildan fue seleccionada de un grupo de compañías en Honduras miembros de la fundación e invitadas a aplicar para el premio. Para obtener este reconocimiento, las compañías deben someter un extenso cuestionario de más de 200 preguntas relacionadas a prácticas ambientales, relaciones con los empleados y la comunidad, gobernabilidad, y prácticas de mercadeo y compras. Las compañías que obtuvieron calificaciones superiores a los estándares establecidos por FUNDahrse fueron seleccionadas como beneficiarios del Sello.



INICIO > COMPAÑÍA > NOTICIAS

LUNES, 16 DE SEPTIEMBRE, 2013 - GILDAN ACTIVEWEAR INCLUIDA EN EL ÍNDICE MUNDIAL DE SOSTENIBILIDAD DOW JONES

Montreal, Lunes, 16 de septiembre, 2013 – Gildan Activewear Inc. (GIL; TSX y NYSE) ha anunciado hoy que es una de las dos compañías norteamericanas incluidas en el Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones (DJSI, por sus siglas en inglés) en el sector de Textiles, Prendas de vestir y Bienes de Lujo, efectivo el 23 de septiembre, 2013.

Los índices de Sostenibilidad Dow Jones dan seguimiento al desempeño financiero de compañías líderes orientadas a la sostenibilidad en todo el mundo. Estos índices sirven como punto de referencia para inversionistas que integran consideraciones de sostenibilidad a su filosofía de inversión. La revisión anual de DJSI se basa en un análisis minucioso del desempeño corporativo económico, ambiental y social, realizado por RobecoSAM, un especialista de inversión concentrado exclusivamente en la inversión en sostenibilidad. El análisis cubre asuntos tales como estándares de cadena de suministros y prácticas laborales, políticas y sistemas de manejo ambiental, gobierno corporativo y manejo de riesgos.

"Estamos orgullosos de ser reconocidos por nuestro compromiso con la sostenibilidad al ser incluidos en este prestigioso índice", comentó Glenn Chamandy, Presidente y Director General. "Todas nuestras partes interesadas pueden tener la confianza que nuestros procesos de manufactura verticalmente integrada y nuestro modelo de cadena de suministros nos permite asegurar que la familia de productos de la marca Gildan son fabricados en condiciones de trabajo seguras y responsables, lo cual ahora está reforzado con nuestra inclusión al Índice Mundial de Sostenibilidad Dow Jones".

Para conocer más sobre los programas e iniciativas de Gildan relacionadas a la sostenibilidad, por favor visite www.gildangenuinamentecomprometida.com.

Acerca de Gildan

Gildan es un suplidor líder de prendas de vestir básicas de calidad para toda la familia, incluyendo camisetas, sudaderas, camisas deportivas, ropa interior y calcetines. La compañía vende sus productos en una cartera diversificada de marcas propias incluyendo las marcas Gildan®, Gold Toe® y Anvil® y sus extensiones de marcas, así como las licencias de las marcas Under Armour® y New Balance®. La compañía distribuye sus productos en el mercado de prendas estampadas de Estados Unidos y Canadá en donde Gildan® es la marca líder en la industria. Actualmente, la compañía está aumentando su presencia en los mercados internacionales. La compañía es una de los grandes proveedores de calcetines deportivos, casuales y de vestir para una amplia gama de minoristas en Estados Unidos y está desarrollando Gildan® como una marca de ropa deportiva básica e interior preferida por los consumidores.

Gildan posee y opera instalaciones verticalmente integradas, de gran escala, altamente eficientes, social y ambientalmente responsables situadas principalmente en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, que están estratégicamente ubicadas para atender las necesidades de abastecimiento de sus clientes en los mercados de prendas estampadas y minoristas. Gildan cuenta con más de 31,000 empleados en el mundo y está comprometido a establecer prácticas laborales y ambientales líderes en la industria en todas sus instalaciones. Más información sobre la compañía y sus prácticas e iniciativas de ciudadanía corporativa puede encontrarla en el sitio web corporativo www.gildan.com y www.gildangenuinamentecomprometida.com, respectivamente.

CONTACTOS:

Claudia Sandoval
Vice Presidenta, Ciudadanía Corporativa
Email: csandoval@gildan.com

Paola Villanueva
Gerente, Comunicaciones
Tel : (504) 9516 - 0929
Email: pvillanueva@gildan.com



Implementación del nivel 3 en nuestro programa de Ergonomía en Honduras y Nicaragua.



En 2012 firmamos un acuerdo de cooperación educativa con la Universidad Tecnológica de Honduras para ofrecer educación superior a nuestros empleados de acuerdo a sus horarios de trabajo.



Más de 11,000 empleados de nuestras instalaciones en Centro América y la Cuenca del Caribe participaron en la edición del 2012 de la campaña de Gildan para prevenir el Cáncer de Mama “Tour Rosa”.

INICIO > EMPLEADOS

Lo que diferencia a Gildan son sus personas. En Gildan, valoramos a nuestros empleados, pero más que eso, transformamos este sentimiento en acción todos los días en cada país en el que operamos. A medida que solicitamos a las personas que decidieron trabajar con nosotros que nos ofrezcan lo mejor de sí, creemos que les debemos un ámbito laboral cómodo, satisfactorio y estimulante.

La capacidad de Gildan de atraer y retener al mejor talento en el sector se debe en gran medida a su excelente reputación en los países en los que operamos, lo que provee a la compañía mayor productividad y resultados.

Cada día, el grupo Gildan se enfrenta al desafío de satisfacer las necesidades de sus empleados en Norteamérica, Centroamérica , la Cuenca del Caribe y, más recientemente, Bangladesh, lo que representa una amplia gama de culturas, al igual que diversos sistemas económicos, políticos, legales y sociales. En vista de estas complejidades, seguimos comprometidos en ofrecer las mejores condiciones laborales en la industria de la confección para aproximadamente 30,000 empleados de quienes depende nuestro éxito todos los días.



CÓDIGO DE CONDUCTA

Pautas para un lugar de trabajo ético

Nuestro Código de Conducta guía nuestras actividades en los lugares donde operamos y establece claramente nuestra postura en varios temas de prácticas laborales.



CONDICIONES DE TRABAJO

Ambiente de trabajo ético y estimulante

A través de las condiciones de trabajo competitivas, deseamos atraer, motivar y retener al mejor talento en todos los países en los que operamos.



CUMPLIMIENTO SOCIAL

Compromiso con los más elevados estándares de prácticas laborales

Para garantizar que cumplimos con nuestros compromisos con los empleados, clientes y otras partes interesadas, para cumplir o exceder nuestros requisitos estrictos del Código de Conducta, realizamos una serie de auditorías independientes internas y de terceros cada a ...



PROGRAMAS DE COMPROMISO CON EMPLEADOS

Apoyo a nuestros empleados y sus comunidades

Desarrollamos e implementamos diferentes programas para comunicarnos mejor con nuestros empleados y apoyarlos en diferentes aspectos de sus vidas.



INICIO > EMPLEADOS > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

Políticas y Procedimientos

Objetivo

Integrar la metodología de la Iniciativa de Cumplimiento Social (ICS) de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) a nuestro programa actual de cumplimiento social y prácticas y herramientas de monitoreo.

Plazo:

2014

Avances:

Con la llegada de la Iniciativa de Cumplimiento Social de la FLA en 2012, decidimos reexaminar nuestro objetivo previo y basar nuestro sistema de gestión social en la ICS. En 2011, comenzamos a revisar nuestro programa de cumplimiento social para adoptar un enfoque más completo del sistema de gestión, al cual nos dedicamos en el año 2012, y el cual continuaremos desarrollando durante el 2013, utilizando la metodología desarrollada por la ICS.



Objetivo

Continuar con la implementación del programa de Ergonomía de Gildan en todas nuestras instalaciones de calcetines, textiles y costura en Honduras (hasta el nivel 5 – nivel de clase Mundial – del modelo ECNC).

Plazo:

2014

Avances:

Este objetivo está en vías de desarrollo y se completará en el año 2014.



Base de datos

Objetivo

Agregar nuevos indicadores sociales para la base de datos ambiental y social de Gildan, a fin de expandir nuestros informes internos y externos.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, incrementamos el número de indicadores que monitoreamos por medio de nuestra base de datos de Ciudadanía Corporativa. Gildan continuará evaluando la necesidad de agregar nuevos indicadores en forma permanente, según sea necesario.



Objetivo

Realizar una capacitación de actualización anual para los usuarios en todas las regiones.

Plazo:

Anual

Avances:

En 2012, Gildan brindó, en todas las localidades, capacitación sobre los nuevos indicadores de la base de datos de Ciudadanía Corporativa y las funcionalidades de ésta. Continuaremos ofreciendo capacitaciones de actualización en forma permanente, según sea necesario.



Compromiso con los Empleados

Objetivo

Realizar una encuesta de empleados global. En 2012, evaluamos el alcance del proyecto e identificamos personas encargadas de



liderar el proyecto.

Plazo:

2012

Avances:

Luego de una exhaustiva investigación y evaluación, contratamos una empresa mundial de Recursos Humanos con amplia experiencia en encuestas sobre el compromiso de los empleados. Este proyecto se completará en el año 2013.





INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestras operaciones diarias están regidas por el Código de Conducta de Gildan que se desarrolló en 2005 y se actualizó en 2012. El Código funciona como una guía para mantener un lugar de trabajo ético. La gerencia de Gildan se mostró muy deliberada en basar estas directrices en estándares reconocidos internacionalmente como las convenciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). En el mundo laboral de hoy, los estándares laborales internacionales – convenios que han sido estandarizados globalmente en los cuales las compañías y empleados deben rendir cuentas – forman un elemento esencial de la industria.

El Código de Conducta de Gildan también abarca los principios establecidos por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo establecido es proteger los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales en todo el mundo, al igual que el conjunto de principios de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) que toma en cuenta las mejores prácticas acordadas en forma común en el área de responsabilidad social.

¿Qué incluye el Código de Conducta de Gildan?

Nuestro Código de Conducta guía nuestras actividades en cada una de nuestras operaciones globales y establece claramente nuestra posición en un amplio rango de temas de práctica laboral, que incluyen horas de trabajo, igualdad de género, mayoría de edad, acoso, protección del derecho de libre asociación y muchas otras buenas prácticas que la administración de Gildan considera integrales tanto para nuestra organización como para nuestros empleados.

Todos los empleados y el equipo gerencial deben cumplir con el Código de Conducta de Gildan.

Haga clic [aquí](#) (pdf - 263.5Kb) para ver nuestro Código de Conducta en formato póster.

Lea más sobre el cumplimiento del Código de Conducta.

CAPACITACIÓN INTERNA SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

Los empleados están capacitados en los elementos clave de nuestro Código de Conducta.

Los gerentes de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa ofrecen a los empleados directos nuevos una presentación del Código de Conducta de Gildan al igual que información sobre los temas sobre ciudadanía corporativa, políticas, regulaciones, derechos y obligaciones. Además, todos los empleados nuevos reciben los detalles de nuestro Código de Conducta y deben acusar recibo por escrito haber leído y entendido todos los aspectos del Código de Conducta. Esto provee a los empleados nuevos un entendimiento profundo acerca del Código de Conducta de Gildan, mientras que también les presenta el concepto de Ciudadanía Corporativa y el papel que desempeña en nuestra compañía.

Cursos de actualización especiales sobre el Código de Conducta o sobre otros temas específicos, como acoso en el lugar de trabajo, también se ofrecen para evitar y abordar temas potenciales del lugar de trabajo. Por ejemplo, en 2012 se ofreció a los mandos medios de Centroamérica y la Cuenca del Caribe y al equipo gerencial de Bangladesh sesiones de capacitación sobre el Código de Conducta. El Código también fue comunicado a todos nuestros empleados directos en las instalaciones integradas de Bangladesh.

En septiembre y octubre de 2012 todos los empleados de las empresas adquiridas recientemente por Gildan —GoldToeMoretz y Anvil Knitwear— recibieron capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan.

Adicionalmente, a fin de garantizar que los empleados recuerdan y siguen los principios descritos en el Código de Conducta a medida que realizan sus actividades diarias, se muestran afiches reforzando principios de conducta clave en todas las áreas comunes en las instalaciones propiedad de Gildan y de los contratistas.

GUÍA DEL PROVEEDOR DE GILDAN

Trabajamos con nuestros equipos de gestión y los de nuestros contratistas en forma continua para mejorar el desempeño en el cumplimiento laboral y les ofrecemos una guía integral que pueden consultar: la Guía del Proveedor de Gildan. Esta guía es una herramienta práctica que abarca los principios de los estándares y políticas de la convención de la Organización Internacional de Trabajo que debe implementarse para proteger y promover los derechos de los trabajadores. Específicamente, la Guía del Proveedor de Gildan contiene lo siguiente:

- Detalles sobre cómo implementar un enfoque integrado para cumplir con los estándares de cumplimiento laboral y el Código de Conducta de Gildan;
- Políticas y procedimientos operativos para cada estándar de conformidad laboral;
- Un enfoque de sistema de administración al cumplimiento laboral que describe los beneficios de adoptar un enfoque integrado en lugar de un enfoque fragmentado y sobre temas específicos.



INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA > CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Cuando se toma la decisión de tercerizar la producción a un nuevo contratista, aplicamos un proceso de selección integral para evaluar la capacidad del contratista de cumplir con nuestros estándares de calidad y estructuras de costos, al igual que con nuestros estándares medioambientales y laborales. Este proceso de selección incluye un análisis exhaustivo de las prácticas de responsabilidad social del contratista mediante la presentación de un cuestionario de autoevaluación sobre temas críticos delimitados por Gildan. Adicionalmente, Gildan realiza una evaluación de auditoría preliminar antes de iniciar una relación de negocios con cualquier contratista.

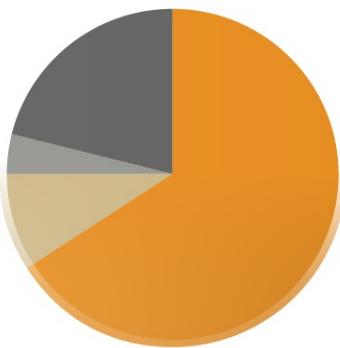
REQUISITOS CONTRACTUALES

A fin de garantizar que los principales proveedores y contratistas de Gildan respeten nuestro Código de Conducta, se ha incluido una cláusula en todo nuevo acuerdo comercial que rige nuestra relación contractual que estipula que los contratistas deben respetar y acatar nuestro Código. Esta práctica abarca los siguientes acuerdos:

- Acuerdo con contratistas de manufactura (se incluyen los acuerdos de costura o cualquier acuerdo de fabricación con terceros);
- Acuerdo con los proveedores de materias primas;
- Acuerdos para compras mayores de equipos.
- Perfil de las instalaciones de los contratistas de manufactura para Gildan

PERFIL DE LAS INSTALACIONES DE LOS CONTRATISTAS DE MANUFACTURA PARA GILDAN

Adicional a las instalaciones de fabricación verticalmente integradas de Gildan (para mayor información, por favor consulte nuestro mapa de operaciones) donde realizamos la mayor parte de nuestra producción global, en 2012 Gildan subcontrató producción en 47 instalaciones de contratistas en el mundo, que representan el 26 % de nuestra producción global.



Perfil de las instalaciones de los contratistas de fabricación de Gildan

Asia / Pacífico	66%
Centroamérica y Caribe	9%
Europa	4%
Norteamérica	21%

PROCESO DE DILIGENCIA DEBIDA EN LAS INSTALACIONES DE LOS PROVEEDORES

Conforme a su política, Gildan audita las instalaciones de todo nuevo contratista potencial seleccionado para fabricar productos de Gildan o bajo licencia con el fin de verificar la conformidad social antes de establecer un contrato de producción.

Estas auditorías son realizadas por monitores internos independientes que han sido debidamente capacitados en los lineamientos de supervisión y el programa de cumplimiento social de Gildan, o por auditores externos en nombre de Gildan.

Los resultados de estas auditorías ayudan a nuestros equipos internos a evaluar el nivel de cumplimiento de las nuevas instalaciones potenciales. Una vez que las instalaciones de los contratistas han sido inspeccionadas y auditadas conforme a los criterios del Código de Conducta y la Guía del Proveedor de Gildan, las instalaciones de contratistas produciendo para Gildan reciben una calificación en función de los resultados de la auditoría y de su gravedad. Si una instalación recibe una calificación débil, primero intentamos trabajar con la gerencia para corregir las principales dificultades encontradas y mejorar su rendimiento general estableciendo un plan de acción y dando seguimiento a los avances realizados sobre los hallazgos de la auditoría. Si no se observan progresos en un plazo predeterminado, Gildan puede decidir rescindir la relación de negocios con el contratista. Si se considera que el nivel de conformidad de unas instalaciones es insuficiente con respecto a las normas de Gildan durante el proceso de diligencia debida, se pueden cancelar los pedidos antes de iniciar la producción. En 2012 Gildan rechazó dos instalaciones de contratistas debido a niveles de cumplimiento insuficientes.

CAPACITACIÓN DEL CONTRATISTA

En cada uno de nuestros contratistas de costura de largo plazo de Haití, hemos ofrecido capacitación sobre nuestro Código de Conducta a todos los empleados nuevos en forma continua.

Además, como parte del programa Better Work de Haití, los empleados de nuestros contratistas en Haití recibieron capacitación en diferentes temas laborales. En 2011, los gerentes de nuestras cuatro instalaciones de contratistas en Haití asistieron a las siguientes sesiones:

- Planificación de Recursos Humanos
- Dominio de contratación de posiciones clave
- Garantizando la lealtad del empleado
- Organización de sesiones de capacitación exitosas
- Establecimiento de un sistema de remuneración y motivación

En 2012 nuestro coordinador de Responsabilidad Social Corporativa en Haití apoyó a los contratistas a elaborar políticas de Recursos Humanos, Medio Ambiente, Salud y Seguridad y Compensación. Adicionalmente, se impartió a los empleados capacitación básica sobre medio ambiente, salud y seguridad en relación al uso de extintores. En 2013 impartiremos a todos los contratistas de Haití capacitaciones de actualización sobre nuestro Código de Conducta así como entrenamiento más detallado en medio ambiente, salud y seguridad.

En 2012 capacitamos a supervisores, gerentes y personal responsable del cumplimiento en dos importantes contratistas en China en nuestro Código de Conducta, así como dos agentes de tercerización de Corea. La presentación incluyó información sobre las disposiciones del Código de Conducta, ejemplos de no conformidades con el Código y consejos para encontrar soluciones. En 2013 se han previsto sesiones de capacitación en otros contratistas en Asia.

Asimismo, Gildan ofreció capacitación sobre el Código de Conducta a dos contratistas en México.

Adicional a la capacitación sobre el Código de Conducta, el personal de seguridad en Centroamérica y República Dominicana (todos los cuales están empleados por subcontratistas) también recibieron capacitación en derechos laborales y humanos como parte de su capacitación de inducción (conforme a nuestro acuerdo comercial con los contratistas) en 2010-2011. Este nuevo programa de capacitación, diseñado específicamente para los empleados de seguridad contratados por terceros, se focaliza en situaciones que estos empleados en particular pueden enfrentar mientras realizan sus deberes en nombre de Gildan. Todo el personal de seguridad nuevo recibe capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan y sobre nuestras políticas en relación con el acoso y el abuso. En 2013 se impartirán cursos de actualización al personal.





INICIO > EMPLEADOS > CÓDIGO DE CONDUCTA > LEY DE TRANSPARENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTROS DE CALIFORNIA

En el año 2010 la asamblea legislativa de California aprobó una nueva ley, la Ley de Transparencia en la Cadena de Suministros de 2010 (SB 657), la cual requiere que los fabricantes y minoristas de bienes con recibos brutos anuales a nivel mundial de mas de \$100 millones de dólares brinden a los consumidores información acerca de sus esfuerzos para erradicar la esclavitud y el tráfico de personas de sus cadenas de suministro.

El tráfico de personas puede darse de muchas formas, incluyendo: trabajo forzado y trabajo infantil, como fue definido en las siguientes convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Convención de OIT sobre el Trabajo Forzado, No. 29;
- Convención de OIT sobre la Erradicación del Trabajo Forzado, No. 105;
- Convención de OIT sobre las Peores formas de Trabajo Infantil, No. 182.

El Código de Conducta vigente de Gildan, el cual fue publicado en 2005 y actualizado en 2012, guía nuestras actividades en cada uno de los lugares donde operamos y establece explícitamente nuestra posición acerca de una amplia gama de prácticas de trabajo. Este código está basado en las convenciones de la OIT y sus puntos de referencia asociados a cumplimiento, que abordan el trabajo forzado, el trabajo infantil, los salarios y beneficios, horas de trabajo, el acoso y abuso, así como la salud y seguridad.

Nosotros monitoreamos las condiciones de trabajo cada año en todas las instalaciones, propias y de contratistas, que fabrican nuestros productos. Como una compañía cuyo programa de cumplimiento laboral está acreditado por la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), las instalaciones de Gildan y de nuestros contratistas de manufactura están sujetas al riguroso sistema de monitoreo, remediación y verificación de la FLA. La FLA acredita monitores y utiliza auditores internos para conducir verificaciones no anunciadas.

Por favor, lea a continuación para conocer detalles de cómo Gildan cumple con cada uno de los puntos de la Ley de Transparencia en la Cadena de Suministros.

1. La compañía participa en la verificación de las cadenas de suministro de productos para evaluar y abordar los riesgos de la trata de personas y la esclavitud.

Gildan evalúa los riesgos asociados con su cadena de suministros evaluando a los contratistas a través de una evaluación previa a su contratación, la cual guía nuestras decisiones de negocios y la relación con los contratistas de manufactura con los que trabajamos.

Estas evaluaciones están diseñadas para asegurar que, como mínimo, todas las instalaciones que fabrican nuestros productos cumplan con nuestro estricto Código de Conducta interno, leyes internacionales y locales, y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos de la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP) y de FLA. Todos los códigos y normas mencionados anteriormente comprenden estrictas disposiciones sobre la mano de obra forzada e infantil así como sobre la trata de personas y la esclavitud. Cuando se utilizan proveedores externos, ellos también se deben adherir a estos códigos. Esto es una exigencia para hacer negocios con Gildan.

Para asegurar que cumplimos o superamos los estrictos requisitos de nuestro Código de Conducta, conducimos una serie de auditorías internas independientes y por terceros cada año, garantizando nuestro compromiso de responsabilidad para con nuestros empleados, clientes y otras partes interesadas. En 2012 se realizaron 142 auditorías de monitoreo. De estas, 90 fueron conducidas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos en representación de Gildan, y 52 fueron conducidas por los auditores externos o por los asesores de WRAP, FLA, Better Work o por los clientes. Para obtener más información acerca de los procesos de auditoría de Gildan, por favor consulte el punto 2 más adelante.

2. La compañía lleva a cabo auditorías de sus proveedores para evaluar su cumplimiento de los estándares de la compañía con respecto al tráfico de personas y la esclavitud en las cadenas de suministros. La divulgación debe especificar si la verificación no era una auditoría independiente o no anunciada.

Todas las instalaciones propiedad de Gildan y de los contratistas externos están sujetas a una auditoría completa interna en un periodo de 18 meses. Todas las auditorías de Gildan se llevan a cabo sin aviso previo. La mayoría de las auditorías son conducidas por nuestros auditores internos capacitados y también hacemos uso de auditores independientes de tercera parte en algunas circunstancias. Asimismo, estamos sujetos a las auditorías de algunos de nuestros clientes.

Gildan realiza auditorías a las instalaciones de sus contratistas de acuerdo a su Código de Conducta. Las evaluaciones se basan en los estándares del Manual del Proveedor de Manufactura de Gildan, que se proporciona a todos nuestros contratistas. Nuestras herramientas de auditoría y monitoreo incluyen:

- Cuestionario de autoevaluación de la instalación
- Pautas de la auditoría y plan de acción de gerencia
- Formulario de entrevista de gerencia
- Pautas para el monitoreo
- Pautas para la entrevista del empleado

Gildan utiliza una metodología de muestreo, basada en las pautas Sedex Members Ethical Trade Audit (SMTA), para determinar el número de documentos a ser revisados y el número de personas a ser entrevistadas.

Adicionalmente, algunos de nuestros contratistas han estado participando en el Programa Better Work de OIT. Las instalaciones de fabricación de Gildan, así como sus contratistas también son auditados por la FLA, WRAP y los clientes. Por favor, lea la sección de cumplimiento social de nuestro sitio web para obtener más información.

3. La compañía requiere que los proveedores directos certifiquen que los materiales incorporados en el producto cumplen con las leyes concernientes a la esclavitud y el tráfico de personas del país o países donde realicen negocios.

Para asegurar que los principales contratistas y proveedores de Gildan respetan y cumplen el Código de Conducta de Gildan, incluimos una cláusula en el acuerdo comercial que rige nuestras relaciones contractuales, la cual estipula que los contratistas deben regirse por nuestro Código.

Gildan pide a todos sus socios comerciales que confirmen, mediante una declaración firmada, que no utilizan ni obtienen ninguna fibra de algodón proveniente de Uzbekistán cuando suministran hilo a nuestra organización o cuando fabrican nuestros productos.

4. La compañía mantiene estándares de responsabilidad interna y procedimientos para los empleados o contratistas que no cumplen con los estándares relacionados con la esclavitud y el tráfico de personas.

El no-cumplimiento con el Código de Conducta de Gildan puede resultar en una acción correctiva o despido, dependiendo del número de no-cumplimientos encontradas y de la gravedad de las mismas. A pesar que Gildan siempre buscará una solución sostenible, podríamos terminar una relación de negocios con un contratista si lo consideramos necesario. Nuestro equipo de auditores internos trabaja con contratistas para desarrollar planes de acción y resolver situaciones de no-cumplimiento.

5. La compañía brinda a los empleados y a la gerencia, que tienen responsabilidad directa de la gestión de la cadena de suministro, capacitación acerca del tráfico de personas y la esclavitud, particularmente con respecto a mitigar los riesgos dentro de las cadenas de suministros de los productos.

Todos los empleados directos de Gildan son capacitados en los elementos clave de nuestro Código de Conducta. Brindamos entrenamiento sobre el Código de Conducta de manera continua para todos los empleados nuevos de nuestros contratistas de costura de Haití . Nuestros equipos de monitoreo interno reciben continuamente diferentes tipos de capacitación acerca del cumplimiento social y temas sobre derechos humanos. También trabajan de cerca con nuestro equipo de gerencia y de nuestros contratistas para asegurar el conocimiento de los requisitos de nuestro código y el entendimiento de los temas relacionados con el cumplimiento social.

En 2012 se llevaron a cabo sesiones de capacitación sobre el Código de Conducta para supervisores, gerentes y personal de verificación del cumplimiento e cuatro de nuestros grandes contratistas (dos en China y dos en México), así como con dos agencias de tercerización de Corea. La presentación incluyó información sobre las disposiciones del Código de Conducta, ejemplos de no conformidades con el Código y consejos para encontrar soluciones. En 2013 se han previsto cursos de capacitación similares para otros contratistas en Asia.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO

Gildan ofrece un ámbito de trabajo ético y estimulante. La compañía procura proveer un clima de trabajo positivo para todos sus empleados.

La mayoría de nuestros trabajadores de producción permanentes ganan significativamente más que los salarios mínimos legales de la industria en todos los países en los que operamos. Adicionalmente, nuestros empleados reciben valiosos beneficios competitivos, tales como acceso las 24 horas a las clínicas médicas de Gildan, transporte gratuito desde y hacia el trabajo, comidas subsidiadas y acceso a un programa de ayuda financiera.

En los próximos años, Gildan seguirá desarrollando iniciativas que fortalezcan nuestras prácticas de relaciones con los empleados existentes y garanticen que nuestras prácticas de salud y seguridad son las mejores en la industria de la confección. Igualmente, seguiremos fortaleciendo nuestros programas de desarrollo y capacitación con el objetivo de crear un mayor número de oportunidades de progreso para nuestros empleados.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PRÁCTICAS DE EMPLEO

A escala global, Gildan prefiere puestos permanentes de empleo en lugar de contratos temporales.

- Existen varias razones para esta práctica:
 - Optimizar la inversión financiera en la capacitación y desarrollo del empleado:
 - Capacitar a empleados nuevos implica un costo financiero significativo. Por esta razón, Gildan está más interesado en invertir en las personas que harán un compromiso a largo plazo con la compañía.
 - Minimizar los costos asociados con la contratación de nuevos empleados
 - Facilitar la integración de empleados permanentes, en comparación con empleados temporales, en los valores y la cultura de la compañía.

En algunos casos la contratación de empleados temporales es necesaria, por ejemplo:

- Para trabajar en un proyecto específico (con una fecha de finalización clara) considerando que no tenemos la capacidad ni la experiencia interna
- Para satisfacer necesidades temporales
- Cuando se experimenta un flujo de trabajo más atareado de lo normal
- Cuando lleva más tiempo encontrar recursos adecuados permanentes y se necesitan recursos en ese tiempo intermedio.
- Pasantías de verano:
 - Creemos que es importante ofrecer a los estudiantes una experiencia de trabajo real que les ofrezca las oportunidades para aplicar lo que han aprendido en sus estudios.

INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN 2012 - EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO, REGIÓN Y GÉNERO

	PORCENTAJE DE EMPLEADOS DE CONTRATO TEMPORAL		PORCENTAJE DE EMPLEADOS DE CONTRATO PERMANENTE	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ASIA	0		100	
	N/A	N/A	30.4	69.6
CARIBE	0.5		99.5	
	57.1	42.9	59.2	40.8
CENTROAMÉRICA	0.7		99.3	
	58.3	41.7	52.7	43.7
NORTEAMÉRICA	10.9		89.1	
	44.4	55.6	47.7	52.3

- Un contrato de empleo permanente es un contrato de empleado para tiempo completo o medio tiempo para un período de tiempo indeterminado.
- El contrato de empleo temporal se define como un contrato de empleo de término fijo que finaliza cuando un período de tiempo específico vence o cuando una tarea específica, que tiene una estimación de tiempo adjunta, se completa.

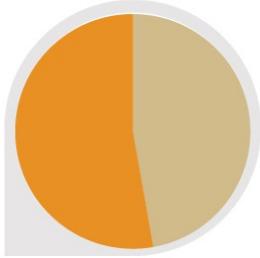
PORCENTAJE DE EMPLEADOS NUEVOS CONTRATADOS POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO DENTRO DE CADA REGIÓN - 2012

PAÍS	GRUPO DE EDAD	GÉNERO		
	18-30 (%)	MAYORES DE 30 (%)	FEMENINO (%)	MASCULINO (%)
ASIA	98.9	1.1	73.0	27.0

CARIBE	48.8	51.2	38.9	61.1
CENTROAMÉRICA	82.4	17.6	64.1	35.9
NORTEAMERICANA	48.8	51.2	59.2	40.8

PROVEYENDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En Norteamérica, cumplimos con las leyes de salario equitativo, como la Ley de Igualdad de Empleos de Québec y la ley de Igualdad de Oportunidades de Estados Unidos (Equal Employment Opportunity, EEO). En otras regiones, donde no existen dichas legislaciones, nos adherimos a la política de no discriminación basada en raza, edad, color, género, religión, nacionalidad, discapacidad, estado de ciudadanía y otras clasificaciones protegidas. Esta política, en línea con nuestro Código de Conducta, estipula claramente que ningún empleado estará sujeto a ningún tipo de discriminación.



Empleados por género - Instalaciones de Gildan - 2011

- Masculino 53%
- Femenino 47%

PROGRAMA OPORTUNIDADES EN NICARAGUA

En septiembre de 2012, Gildan y Los Pipitos, una organización no gubernamental local que apoya a personas con discapacidades físicas y mentales, firmaron un acuerdo de colaboración para implementar el programa "Oportunidades" en nuestras instalaciones de costura nicaragüenses.

Según este acuerdo, Los Pipitos se compromete a formar a personas con discapacidad para que puedan aplicar a diferentes posiciones dentro de la empresa, mientras que Gildan se compromete a proporcionarles oportunidades de trabajo en diversas áreas, incluyendo costura, inspección, limpieza y bodega.

Desde la implementación del programa, treinta y ocho personas se han unido a Gildan en nuestras instalaciones de San Marcos con resultados sobresalientes.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALARIOS Y BENEFICIOS

Gildan ha desarrollado e implementado una estructura de compensación competitiva que ayuda a atraer, motivar y retener el mejor talento en cada uno de los países en los que operamos.

Gildan se enorgullece de su reputación de crear trabajos bien remunerados con beneficios atractivos, como acceso a la asistencia médica gratuita, acceso a programas de ayuda financiera, transporte subsidiado desde y hacia el trabajo, y comidas subsidiadas en todas nuestras instalaciones de fabricación. Asimismo, motiva a los empleados al proporcionarles la oportunidad de mejorar sus habilidades y nivel de educación mediante programas de capacitación. La mayoría de nuestros trabajadores de producción permanentes ganan significativamente más que los salarios mínimos legales de la industria en todos los países en los que operamos. Esto tiene un impacto directo y positivo en la calidad de vida de nuestros trabajadores y sus familias.

Gildan también ofrece incentivos por encima de los salarios básicos a los empleados que superan objetivos determinados. Estas bonificaciones, que representan la compensación sobre sus salarios básicos, recompensan a los trabajadores cuyo rendimiento es superior al promedio, similar al modelo encontrado en muchas compañías norteamericanas.

Salarios justos

En 2012 Gildan realizó un proyecto piloto para evaluar los salarios de sus empleados directos en Honduras conforme a un enfoque de salario justo. El objetivo de esta evaluación era elaborar un procedimiento que pudiera ser utilizado por nuestro equipo de gestión de Recursos Humanos para establecer salarios justos. Actualmente, estamos examinando los resultados de este proyecto para desarrollar un método de evaluación de salarios justos en todas las regiones donde operamos. Esperamos presentar un resumen de este proyecto durante el próximo año.

Salarios mínimos en Latinoamérica

Los países en Latinoamérica, en general, tienen diferentes categorías para la aplicación de la compensación del salario mínimo. El salario mínimo legal en la mayoría de los países latinoamericanos variará según el sector industrial. Los diferentes sectores industriales incluyen los sectores de agricultura, servicios, industria, banca y textil.

La mayoría de los países tienen un salario mínimo que se aplica para la industria textil. Los salarios en los sectores industriales o de manufactura pueden utilizarse para comparar con los salarios en la industria textil, ya que se relacionan con actividades similares.

Salarios mínimos en Bangladesh

En Bangladesh existe una estructura de salarios mínimos para el sector de la confección. Los empleados son clasificados según el puesto que ocupan.

RECOMPENSANDO EL DESEMPEÑO Y DEDICACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Evaluación del desempeño

Gildan estableció un proceso de evaluación de desempeño para empleados asalariados e indirectos remunerados por hora.

Plan de Incentivos a corto plazo

Una gran parte de los empleados indirectos son elegibles para el plan de incentivos a corto plazo. El plan provee bonificaciones anuales cuando los objetivos de crecimiento y rentabilidad financiera clave de la compañía se cumplen. El plan también reconoce los esfuerzos individuales y de equipo hacia el logro de resultados financieros superiores.

Plan de Incentivos a largo plazo

El Plan de incentivos a largo plazo (LTIP, por sus siglas en inglés) se implementó por primera vez en 1998 para la concesión de opciones sobre acciones y fue modificado posteriormente para permitir que la Junta Directiva concediera unidades de acciones restringidas y unidades de acciones restringidas alternativas, a ejecutivos y empleados clave de la compañía y sus subsidiarias. El objetivo principal de LTIP es alentar a los individuos a trabajar y participar en el crecimiento y desarrollo a largo plazo de la compañía, y apoyarle en la atracción, retención y motivación de sus ejecutivos y empleados clave. El LTIP es administrado por la Junta Directiva, que ha delegado las responsabilidades de LTIP al Comité de Recursos Humanos y Compensación.

Plan de adquisición de acciones para empleados

Con el fin de fomentar el compromiso de los empleados con Gildan, la Compañía ofrece desde el año 2000 un plan de adquisición de acciones (ESPP por sus siglas en inglés) destinado a sus empleados en Canadá, y a los empleados en Estados Unidos y Barbados desde 2007. En 2012 la Compañía lanzó el ESPP en Centroamérica y República Dominicana para los empleados que ocupan puestos de gerencia y superiores para que pudieran convertirse en accionistas de la Compañía. El ESPP permite a los empleados comprar acciones de Gildan mediante deducciones por planilla a precios de descuento. El programa exige un periodo mínimo de retención de dos años. La participación de los empleados es voluntaria. El programa aún no se ha llevado a Asia.

Lea más acerca del Plan de Incentivos a largo plazo en la Circular de Representación de Administración.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Gildan ofrece a sus empleados una amplia gama de oportunidades de capacitación a lo largo de todo el año para fortalecer sus competencias, aumentar su conocimiento y elevar su conciencia de los principios descritos en el Código de Conducta de Gildan.

Los empleados son elegibles para la capacitación profesional externa y cursos de capacitación interna que están disponibles considerando las necesidades de capacitación de cada empleado. Según los parámetros definidos previamente, la compañía cubrirá determinados gastos relacionados.

En 2012, se proporcionaron 865,343 horas-hombre de capacitación a nivel global, lo que representa un promedio de 30.1 horas-hombre de capacitación por empleado.

En 2012, se pueden desglosar las horas - hombre de capacitación por categoría para los empleados, de la siguiente manera:

CATEGORÍA	HORAS-HOMBRE
INDUCCIÓN DEL EMPLEADO Y CÓDIGO DE CONDUCTA	35,154
DESARROLLO HUMANO	93,621
CAPACITACIÓN TÉCNICA	585,263
SALUD Y SEGURIDAD	88,250
MANTENIMIENTO	12,530
CALIDAD	50,525

CAPACITACIÓN DE INDUCCIÓN

Al inicio de su relación laboral con Gildan, los empleados asisten a una capacitación de inducción o sesión de información donde se les presenta Gildan, sus principios, políticas y procedimientos, el Código de Conducta, principios de ciudadanía corporativa, el Sistema de Calidad de Gildan (GQS) y sus responsabilidades de trabajo específicas. La capacitación también incluye temas que permitan a los trabajadores comprender mejor el ambiente donde estarán trabajando, al igual que se les informa sobre sus derechos y obligaciones.



CAPACITACIÓN TÉCNICA

En Gildan, reconocemos que la capacitación continua del empleado es un factor clave en la actualización de las competencias de los colaboradores. Como tal, ponemos mucho énfasis en la "capacitación en el puesto de trabajo" para nuestros trabajadores. Inmediatamente después de la contratación, los empleados de producción directa reciben capacitación técnica específica a sus responsabilidades, como la capacitación del operador de equipo que se provee a todos los operadores de carga en todas nuestras instalaciones de Estados Unidos o capacitación avanzada en Word, Excel y otras aplicaciones de software para nuestro personal administrativo en Barbados y Bangladesh. Aprender los protocolos de seguridad y las técnicas adecuadas desde el inicio permite a los

empleados adaptarse fácilmente a sus nuevos ámbitos de trabajo e integrarse rápidamente a sus roles y responsabilidades.

En las instalaciones propiedad de Gildan en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh, al igual que en nuestras instalaciones de contratistas en Haití, módulos de costura están reservados exclusivamente para la capacitación del nuevo empleado. Estos módulos también se usan para enseñar nuevos procedimientos de costura a lo largo de todo el período del año.

En 2012, impartimos aproximadamente 131,500 horas-hombre de capacitación exclusiva en módulos de costura en Honduras y más de 38,000 en Nicaragua.

Especificamente en nuestra instalación textil en República Dominicana (Dortex), el Sistema de Capacitación de Dortex (DTS) se creó para reforzar nuestro compromiso con la capacitación técnica. En 2012 se impartieron 41,476 horas-hombre de capacitación a operarios y al personal de servicios.

Hasta la fecha, en República Dominicana, 44 de nuestros empleados obtuvieron sus certificaciones Lean Six Sigma. La capacitación Lean Six Sigma es una metodología que pretende mejorar diferentes procesos al reducir su variabilidad, ya que conducen a la eliminación de defectos y/o errores en la fabricación de productos o entrega de servicios a clientes.

Asimismo, en el verano de 2012, 25 empleados de las instalaciones textiles de Honduras recibieron la certificación Green Belt de Six Sigma.

Adicionalmente, ofrecemos educación técnica, gerencial y de liderazgo, en el sitio y fuera del sitio, al igual que capacitación sobre legislación laboral a Directores, Supervisores y Coordinadores en Centroamérica y la Cuenca del Caribe.

Por ejemplo, en 2012, en Barbados, se ofreció capacitación en materia de supervisión y gestión, orientación y formulación y recepción de comentarios a supervisores y gerentes.



ACADEMIA DE CAPACITACIÓN INTERNA

En marzo de 2011, Gildan creó una Academia de Formación Interna en Nicaragua para proveer a todos los empleados directos la oportunidad de capacitarse en áreas técnicas adicionales, como mecánica, al igual que en roles de supervisión e instrucción. Esto permitirá a la compañía identificar y capacitar talento interno, al igual que ofrecer a estas personas la oportunidad de ser promovidos dentro de la compañía. El programa está supervisado y certificado por el Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC), organización gubernamental responsable del desarrollo profesional.

En Honduras, Gildan inició un proyecto piloto de la Academia de Formación Interna en sus instalaciones de costura de Villanueva en el que participan 19 empleados. La Compañía espera ampliar el programa a todas las instalaciones textiles y de costura en 2013.



PROGRAMA DE LIDERAZGO EN HONDURAS: EL PROYECTO FRANKLIN COVEY

En 2011, el departamento de Capacitación y Desarrollo Organizacional de Gildan en Honduras comenzó la implementación del programa de Liderazgo con la firma de capacitación en liderazgo internacionalmente reconocida, Franklin Covey™, a fin de proveer un programa de capacitación de dos años adaptado específicamente a las necesidades de Vicepresidentes, Directores y Gerentes. El objetivo del programa es garantizar que los altos ejecutivos estén alineados con la visión, misión y valores de la compañía y fortalecer el liderazgo general de nuestra organización.

Para expandir el Programa de Liderazgo entre los empleados hondureños, Gildan creó una Academia de Facilitadores Internos con un grupo de 13 ejecutivos que recibieron la certificación de Franklin Covey y extenderán el programa a todos los niveles como facilitadores internos.

En 2012 estos facilitadores ofrecieron capacitación en materia de liderazgo a un grupo de 27 ejecutivos y en los próximos años continuarán con el programa de capacitación con los mandos medios.

CAPACITACIÓN INTERNA

En la mayoría de nuestras ubicaciones, hemos iniciado una serie de sesiones de capacitación internas para mejorar el conocimiento del empleado en asuntos específicos a Gildan, compartir las mejores prácticas y reconocer las competencias y experiencia de los empleados.

En 2012 Gildan se centró en el fortalecimiento de las competencias establecidas en nuestro Proceso de Evaluación de Desempeño mediante capacitaciones internas. Todas estas capacitaciones están adaptadas a las necesidades de nuestros empleados.

En 2012, en Centroamérica, se invirtió un total de 350,705 horas-hombre en capacitación interna. El mismo año, en República Dominicana, se ofrecieron 1,843 horas-hombre de capacitación en estos temas, mientras que en Bangladesh se impartieron 50,400 horas-hombre.

Gildan también fomenta el desplazamiento de sus empleados desde un centro o instalación a otro para permitir la capacitación cruzada dentro de la organización.

Los temas abarcados en estas sesiones de capacitación interna incluyen:

- **Operaciones de Gildan**

En 2012 lanzamos una Capacitación sobre el Conocimiento del Negocio de Gildan, que se centró en la historia de Gildan, sus productos y operaciones, sus prácticas en materia de responsabilidad social corporativa y recursos humanos, el Código de Conducta y el Código de Ética. Esta capacitación refleja la cultura de Gildan como empresa y expone claramente la conducta que la empresa espera de sus empleados en cuestiones éticas.

- **Recursos humanos**

Capacitación de liderazgo, motivación de empleados, habilidades de organización, capacitación de nuevos empleados, resolución de conflictos, cambio de gestión, código de trabajo, proceso de evaluación de desempeño, planes de seguro y proceso disciplinario

- **Calidad**

Sistema de Calidad de Gildan, ISO 9001, control de calidad, capacitación de auditor

- **Salud y Seguridad**

Preparación de brigadas internas, capacitación de seguridad de la instalación en todas las áreas, incluyendo control de incendios y manejo de químicos

- **Técnica**

Desarrollo de las capacidades del operador; tejido; procedimientos de corte y teñido; capacitación técnica en el Instituto Politécnico Centroamericano (refrigeración y aire acondicionado); capacitación eléctrica básica

- **Finanzas**

Finanzas 101 para profesionales de otras áreas, capacitación en Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS, por sus siglas en inglés)

- **Ciudadanía Corporativa**

Código de Conducta, Ergonomía, Medio Ambiente

DESARROLLO PERSONAL

Gildan reconoce que a lo largo del período de empleo, es importante ofrecer a los empleados educación continua mediante diferentes tipos de capacitación diseñadas para mejorar las capacidades técnicas, administrativas e interpersonales necesarias en sus trabajos actuales o relativas a su posible crecimiento futuro. Los requisitos de capacitación específicos del empleado se identifican mediante el proceso de Evaluación de Desempeño.

Por medio del programa de reembolso de matrícula de Gildan, en algunos países, reembolsamos las cuotas de matrícula a los empleados que participan en los programas de desarrollo profesional continuo ofrecidos a través de universidades o asociaciones profesionales.

Adicionalmente, en la mayoría de nuestras ubicaciones, ofrecemos cursos de idiomas a los empleados que necesitan comunicarse en francés, inglés o español en el desempeño de sus tareas.

Gildan respalda a los empleados cuyos rendimientos y satisfacción de trabajo mejoran como resultado de las capacidades y conocimientos adquiridos mediante capacitación y programas de desarrollo.

Programa Educatodos en Honduras

La educación básica y la alfabetización se subestiman en muchas partes del mundo, y desafortunadamente, estos derechos fundamentales no están disponibles en muchas regiones. Reconociendo esto, Gildan ha respaldado desde 2003 a Educatodos, un programa desarrollado en asociación con el Ministerio de Educación de Honduras y la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos para ofrecer clases de educación primaria y secundaria en regiones desfavorecidas. El financiamiento del gobierno para el programa se suspendió en 2009 debido a la instabilidad política en Honduras en ese momento. Sin embargo, en agosto de 2010, el programa se relanzó oficialmente con más de 340 empleados inscritos. Asimismo, en 2010, Gildan continuó su expansión del programa en todas las líneas para incluir sus instalaciones textiles y de costura en Honduras.

En julio de 2011, celebramos la graduación de más de 300 empleados en nuestras instalaciones de costura y textil que participaron en el programa Educatodos. Por primera vez desde la implementación del programa, la celebración de graduación se realizó en presencia del Secretario de Educación hondureña. Gildan también firmó un acuerdo por el cual se compromete a continuar con el programa en 2011 y 2012 para beneficiar a todos los empleados interesados en continuar su educación secundaria.

En 2012, como parte de este acuerdo, más de 145 empleados participaron y se graduaron del programa Educatodos. Para alcanzar la cifra prevista de 300 empleados, en 2013 continuaremos trabajando para alcanzar y superar esta cifra, lo cual exigirá la participación de al menos 155 empleados.

Programa de liderazgo en República Dominicana

En República Dominicana iniciamos un programa especializado de liderazgo destinado a los gerentes con el fin de perfeccionar sus competencias en campos como el liderazgo, la planeación estratégica, entrenamiento, las 5 decisiones para lograr una producción extraordinaria y la inteligencia emotiva.

En 2013 impartiremos cursos de capacitación sobre competencias conductuales e iniciaremos nuevos cursos de capacitación sobre competencias técnicas.



ACUERDO DE ENSEÑANZA CON UNA UNIVERSIDAD HONDUREÑA

En noviembre de 2011 Gildan realizó una encuesta en algunas de sus instalaciones en Honduras para conocer la satisfacción de sus empleados con respecto al horario de trabajo. Aunque la gran mayoría de nuestros empleados manifestaron su satisfacción general con los horarios, un pequeño porcentaje señaló un aspecto negativo, que era la dificultad que tenían para encontrar un programa académico compatible con sus horarios. En respuesta a esto, Gildan estudió diferentes opciones e identificó a la Universidad Tecnológica de Honduras (UTH) como una excelente aliada para ofrecer horarios de clase adaptados a las necesidades de los empleados.

De este modo, en febrero de 2012 Gildan firmó un acuerdo de cooperación educativa con la UTH, el primero de este tipo en Latinoamérica y la Cuenca del Caribe. La universidad ofrece clases cuyos horarios siguen el modelo de trabajo de Gildan. Este acuerdo exclusivo y la flexibilidad que ofrecen los horarios de la Compañía permitirán a los empleados empezar o proseguir sus estudios universitarios. En 2012 más de 140 empleados estaban inscritos en la universidad.



ACUERDO DE COLABORACIÓN CON EL INATEC DE NICARAGUA

En septiembre de 2012 Gildan firmó un acuerdo de colaboración con el ITA, instituto local afiliado al Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC) situado en Nandaime, cerca de nuestras instalaciones de costura de Rivas. El ITA ofrecerá cursos técnicos y de inglés con horarios flexibles en beneficio de nuestros empleados de Rivas. Estos cursos estarán patrocinados por el INATEC y serán gratuitos para nuestros empleados.

"MI CASITA" EN REPÚBLICA DOMINICANA

Gildan ha abierto en República Dominicana una escuela de capacitación técnica interna llamada "Mi Casita", cuyo objetivo es ofrecer a los empleados de mantenimiento la posibilidad de mejorar sus niveles de estudios y ayudarles a mejorar su perfil académico.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SALUD Y SEGURIDAD

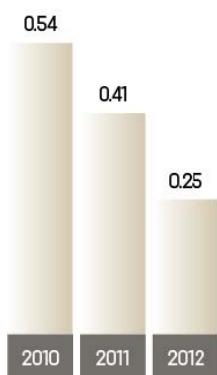
En Gildan, la salud y la seguridad ocupacional son prioridad. En 2008, Gildan implementó una hoja de puntaje interna de rendimiento de salud y seguridad para hacer el seguimiento de la gravedad y las lesiones relacionadas al trabajo. Abarcando todas las instalaciones propiedad de Gildan, la hoja de puntaje incluye datos relativos a primeros auxilios, lesiones, accidentes que implican pérdida de tiempo, trastornos músculo - esqueléticos, horas de trabajo perdidas, días de trabajo, tasa de lesiones y gravedad.

La tasa de lesión es un indicador que muestra cuantos accidentes ocurren por cada 200,000 horas trabajadas conforme a los principios de la Occupational Safety and Health Administration (OSHA).

La tasa de gravedad indica la gravedad de los accidentes que ocurrieron durante la misma cantidad de horas trabajadas. Esta tasa se basa en el número de días perdidos que es un indicador de la gravedad del accidente.

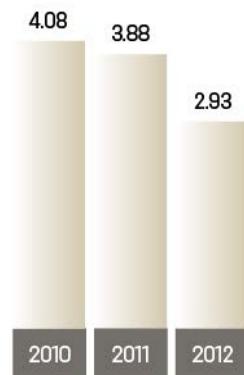
En 2012, a escala global, las tasas de lesión y gravedad disminuyeron un 39% y un 24% respectivamente desde 2011. En 2012, no tuvimos víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

Tasa de lesiones relacionadas con el trabajo



Datos basados en cálculos de Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Safety and Health Administration, OSHA).
(Monto total de Accidentes/Total Horas trabajadas) X 200,000
El Factor 200,000 se deriva de 50 semanas trabajadas a 40 horas por 100 empleados.

Tasa de gravedad



Datos basados en cálculos de Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Safety and Health Administration, OSHA).
(Total Días Perdidos/Total Horas Trabajadas) X 200,000
El Factor 200,000 se deriva de 50 semanas trabajadas a 40 horas por 100 empleados.

COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD

En todas las instalaciones propiedad de Gildan y en varias de nuestras oficinas administrativas, establecemos Comités de Salud y Seguridad formados compuestos por gerentes, supervisores y trabajadores de producción, que se reúnen una vez al mes para analizar las medidas preventivas que deben implementarse. Los comités también revisan los accidentes de salud y seguridad que ocurren durante ese período y recomiendan mejoras a nuestros programas de salud y seguridad. Estas mejoras sugeridas se implementan por los Gerentes de Salud y Seguridad que son responsables de desarrollar los procedimientos relativos en nuestras operaciones textiles y de costura.



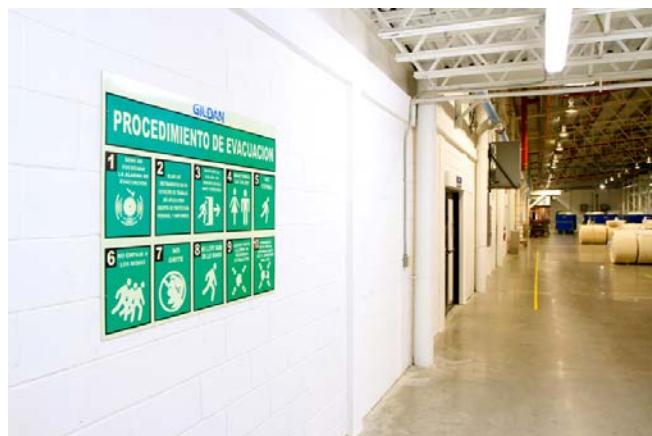
CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

Cada año, Gildan provee varias sesiones de capacitación en salud y seguridad a los empleados en todos los niveles de sus instalaciones. Estas sesiones incluyen:

- normas de seguridad general
- hojas de control de inspección
- respuesta de emergencia y primeros auxilios
- procesos de evacuación y rescate
- seguridad de montacargas
- capacitación en seguridad industrial
- control y prevención de incendios
- protección auditiva y seguridad de espalda
- uso del extintor
- manejo de residuos peligrosos
- permiso de trabajo/ cerrado - etiquetado

- equipo de protección personal
- peligros eléctricos
- respuesta de derrame
- trabajo en las alturas
- uso e identificación de químicos
- informe e investigación de accidente

Durante el año 2012 más de 40 empleados de Recursos Humanos y Medio Ambiente, Salud y Seguridad recibieron 100 horas-hombre de capacitación en salud y seguridad. En 2013 un grupo de empleados de mandos medios de nuestras instalaciones en Centroamérica y la Cuenca del Caribe recibirán capacitación conforme al Programa Entrenamiento de Seguridad por Observación (STOP por sus siglas en inglés) para fomentar la seguridad y reducir los accidentes en todas las instalaciones de esos países.



RENDIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO EN SALUD Y SEGURIDAD

Todas las instalaciones propiedad de Gildan están sujetas a auditorías de salud y seguridad específicas de forma regular por un coordinador de seguridad interno y por monitores de responsabilidad social corporativa, al igual que auditores de cumplimiento social externos.

Auditorías de Salud y Seguridad realizadas en todas las instalaciones de costura propiedad de Gildan:

- **Una vez por turno de trabajo**

Seguridad de la estación de trabajo de producción

- **Una vez al mes**

Condiciones sanitarias de la cafetería

Seguridad de la Instalación

Mantenimiento y estado del equipo

En 2012 las auditorías relacionadas a la seguridad de las instalaciones, mantenimiento y estado de los equipos, y etiquetado y mantenimiento de los productos químicos, fueron consolidadas en la auditoría de orden y limpieza, que constituye una forma más eficaz para comparar todas las instalaciones en las inspecciones de salud y seguridad.

MEJORA CONTINUA DE NUESTRO SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Al reconocer una oportunidad para mejorar la salud y seguridad ocupacional, unimos fuerzas con Business for Social Responsibility (BSR) y la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) (www.fundahrse.org) en 2009 para analizar y fortalecer nuestra gestión de salud y seguridad ocupacional (OHS) al formar parte del Proyecto de Competitividad Responsable DR-CAFTA de BSR.

BSR y FUNDAHRSE comenzaron el proyecto al conducir entrevistas de partes interesadas internas y externas que brindaron información de entrada para un análisis de materialidad de salud y seguridad para nuestra instalación de costura San Miguel en Honduras. Los resultados mostraron que las partes interesadas de esta instalación estaban muy interesados en la ergonomía. BSR y FUNDAHRSE luego realizaron un estudio de referencia de las mejores prácticas del sistema de gestión de OHS y análisis de brechas para determinar las áreas para mejora continua. La última etapa del proyecto consistió en la creación de un programa de capacitación de pares para empoderar a los empleados a que contribuyan activamente a las capacitaciones OHS de la fábrica, para ayudar a decidir el contenido y reforzar con sus pares los conceptos presentados en las capacitaciones. El estudio completo puede encontrarlo aquí.

De este trabajo surgieron una serie de iniciativas diseñadas para crear sistemas de gestión corporativa que promuevan las medidas preventivas para las enfermedades ocupacionales y los accidentes en el trabajo junto con una mejora continua de los temas de salud y seguridad. Los resultados inmediatos del proyecto incluyeron:

- Creación de un Comité global de Salud y Seguridad, que incluye representantes de todas las regiones para compartir acciones preventivas y correctivas luego de los accidentes
- Incorporación de indicadores de salud y seguridad en las evaluaciones de gerentes y supervisores en todos los niveles
- Mejora de los tiempos de respuesta del gerente y supervisor en relación con la implementación de recomendaciones de salud y seguridad, y toma de acciones correctivas para garantizar el cumplimiento
- Inclusión de las recomendaciones del proyecto en los objetivos de implementación anual de la gerencia regional
- Incorporación de las inquietudes del empleado identificadas durante las entrevistas conducidas por BSR y FUNDAHRSE en el Programa de Capacitación de Salud y Seguridad Ocupacional
- Participación más dinámica de los empleados en los programas de salud y seguridad ocupacional

Los resultados a largo plazo esperados incluyen mayor cumplimiento de nuestras políticas de salud y seguridad, una disminución en los riesgos de salud y seguridad como resultado de las medidas preventivas y menores tasas de ausentismo y de rotación de empleados.

Durante 2011, más de 4,000 empleados de San Miguel volvieron a ser capacitados en ergonomía, utilizando la misma metodología desarrollada con el proyecto de BSR. En 2011, tanto el número de accidentes como el índice de rotación de empleados en San Miguel se redujeron gracias a las iniciativas mencionadas anteriormente. En 2012 se ofreció capacitación a cargo de personal médico y de medio ambiente, salud y seguridad. Todos los empleados de las otras instalaciones de costura recibieron capacitación sobre el programa de Ergonomía de Gildan.

INICIATIVAS LOCALES

En Gildan, estamos orgullosos de varios programas que se desarrollan e implementan en nuestras ubicaciones con el objetivo de mejorar del conocimiento de nuestros empleados sobre temas de salud general, lo que contribuye así a su bienestar general. Estas iniciativas están diseñadas para abordar necesidades específicas de nuestros empleados según su ubicación geográfica.

Mantenerse informado sobre la Salud y Seguridad

Nuestros empleados reciben información de salud y seguridad mediante diferentes medios de comunicación, según la ubicación: boletines, volantes, correos electrónicos, reuniones y notificaciones por parte de expertos de la salud.

Mejoras continuas en medio ambiente, salud y seguridad.

En 2012 enviamos durante un mes a nuestros coordinadores de Medio Ambiente, Salud y Seguridad de la Cuenca del Caribe a nuestras instalaciones integradas de Bangladesh para capacitar a los equipos locales en políticas y procedimientos de medio ambiente, salud y seguridad con el fin de estandarizar las prácticas con las otras instalaciones de Gildan.

Certificaciones de las Cafeterías

Conforme a nuestro compromiso de ofrecer a los empleados servicios de cafetería limpios e higiénicos, Gildan implementa el Programa de Alimentos Seguros o PAS en todas las cafeterías en Honduras. El programa provee a Gildan con herramientas útiles para mejorar en forma continua la calidad de sus cafeterías y la satisfacción de sus empleados, mientras que reduce el ausentismo del personal debido a epidemias o enfermedades transmitidas por alimentos. Mediante este programa, Gildan se benefició de los servicios de asesoría provistos por AgroBioTek Internacional, la organización responsable del desarrollo del programa. Esto fue complementado con capacitaciones sobre manejo de alimentos, con los objetivos de informar al personal de la cafetería sobre sus roles correspondientes en relación con la seguridad de alimentos, al igual que entrenarlos en los procesos de auditoría para detectar rápidamente las no - conformidades y cómo implementar medidas correctivas para abordarlas de acuerdo con las normas internacionales.

Nuestras instalaciones de San Miguel y Río Nance II completaron la implementación en junio de 2011 y recibieron la certificación oro que confirmó que estaban en conformidad con las normas internacionales en términos de manejo higiénico de alimentos. La certificación oro es el nivel más elevado que puede alcanzarse en este programa. En 2012 nuestras dos instalaciones de calcetines y nuestra instalación de costura de Villanueva en Honduras, así como nuestras instalaciones de costura de Rivas en Nicaragua también obtuvieron la certificación de oro. Nuestra más reciente instalación textil en Honduras, Río Nance V, y nuestras instalaciones de costura de San Marcos en Nicaragua están implementando el programa en estos momentos.

Programas de Cuidado de la Salud

En la mayoría de los países en los que operamos, los programas de salud públicos y privados son insuficientes. Para contrarrestar las deficiencias en los sistemas de seguridad social (que incluye acceso a atención médica), los médicos de Gildan en cada instalación han analizado las tendencias de salud pública de las enfermedades comunes (incluyendo gripe, VIH y otras enfermedades de transmisión sexual, dengue y conjuntivitis) en los países donde operamos. Basados en estos hallazgos, Gildan implementó programas preventivos para empleados, como presentaciones, publicaciones en boletines, folletos y anuncios por alta voz.

Por ejemplo: en nuestras instalaciones en Centroamérica y la Cuenca del Caribe, implementamos un programa preventivo para enfermedades respiratorias, que es la causa principal de enfermedad en estas regiones debido a su clima tropical. En Nicaragua, se implementó un programa preventivo sobre leptospirosis, ya que se observó un aumento en los casos reportados en el país.

Con el fin de mejorar aún más nuestros programas de cuidados de salud, en 2012, siete médicos adicionales de Honduras recibieron capacitación en materia de salud ocupacional por el Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud de la Universidad Autónoma de Nicaragua. En total, 13 médicos han recibido capacitación hasta el momento en este campo. Este programa de capacitación está coordinado por el Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Ferias de Salud en Centroamérica y la Cuenca del Caribe

Hemos organizado ferias de salud en nuestras instalaciones de Honduras desde 2007 y en Nicaragua desde 2009. Durante estos eventos,

diferentes organizaciones se unen al personal médico de Gildan para ofrecer a los empleados la información sobre diferentes especialidades médicas, nutrición y otros temas relativos al cuidado de la salud. También reciben información importante sobre el tratamiento médico para problemas como diabetes, dentales, oftalmológicos y cuidado ginecológico, entre otros.

En 2012, Gildan proveyó varios servicios médicos, como medicina general, pediatría, oftalmología, ginecología, vacunas, exámenes de laboratorio, ortopedia, servicios de dentista, pruebas de VIH a más de 4,180 empleados de nuestras instalaciones de costura en Honduras. Los empleados de nuestras instalaciones textiles recibieron servicios similares mediante campañas mensuales. Distintos especialistas visitaron estas instalaciones y asistieron a los empleados en áreas como ortopedia, dermatología, exámenes de laboratorio, pruebas de citología, de VIH o de detección del cáncer de mama.

En 2012, más de 1,800 empleados y sus hijos participaron en las ferias de salud en Nicaragua.

En República Dominicana, las ferias de salud forman parte de los Días de Familia organizado cada año en nuestra instalación textil de Dortex. En 2012, más de 1.200 empleados y familiares asistieron a las ferias, durante las cuales se ofrecieron charlas a los empleados sobre diversos temas relativos a la salud.

En 2012 se celebró la primera feria de salud para nuestros empleados y sus familias en las instalaciones de costura de Las Américas. Unos 1,300 empleados y sus hijos recibieron atención médica gratuita en los campos de medicina general, pediatría, atención dental, ginecología y oftalmología.

En Centroamérica y la Cuenca del Caribe más de 8,500 empleados y sus familias recibieron atención médica gratuita en ferias de salud organizadas por la Compañía.

Salud de las Mujeres

En Honduras, nuestros equipos médicos educan a las empleadas para reconocer los signos de cáncer cervical y ofrecer exámenes gratuitos a aquellas que lo deseen. Entre la primera campaña en 2007 y el final de 2011, 750 empleadas, que representan un 10% del total de nuestras empleadas actuales en Honduras, se han realizado la citología. Esta prueba se ofrece mediante una asociación entre Gildan y el gobierno hondureño, que donó el equipo necesario para realizarla. En el futuro, Gildan hará hincapié en esta campaña para garantizar que las empleadas comprenden la importancia del tema y participen en exámenes futuros.

En 2012 Gildan continuó apoyando esta campaña en Honduras y Nicaragua, durante la cual más de 230 empleadas pudieron someterse a pruebas citológicas gratuitas.

Tour Rosa de Gildan: Campaña de concienciación del Cáncer de Mama

En octubre de 2010, Gildan lanzó una campaña de concienciación del cáncer de mama en todas sus instalaciones. La campaña, que se refiere como el Tour Rosa de Gildan, es ahora un evento anual en las instalaciones de la compañía en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Durante la campaña, las instalaciones se decoran con listones y globos rosados. Los médicos ofrecen presentaciones sobre la detección y prevención del cáncer de mama, y respondieron a las preguntas de los empleados sobre el asunto.

En 2012 más de 18,000 empleados de Centroamérica participaron en la campaña y unos 200 de Honduras empleados participaron como voluntarios en la caminata de concienciación del cáncer de mama. En esta campaña y por primera vez en Honduras, la Compañía organizó una actividad de donación de pelo para la organización estadounidense sin fines de lucro "Locks of Love", cuya misión es fabricar pelucas para los niños que padecen cáncer.

Participaron en esta iniciativa 21 empleados de Honduras.

Adicionalmente, en 2012, nuestro personal médico de Honduras y Nicaragua ofreció exámenes preventivos de mama a más de 370 empleadas.

Programa "Piensa en Rosa"

En 2011 y 2012 nuestra oficina de Barbados trabajó con la Sociedad del Cáncer de Barbados para fomentar la campaña "Piensa en Rosa" en todo el país. Gildan elaboró un logotipo para "Piensa en Rosa" y ofreció camisetas para que se revendieran con el fin de recaudar fondos para el programa nacional de detección del cáncer de mama. Las empleadas también pudieron realizarse pruebas gratuitas de detección del cáncer de mama durante la Semana del Cáncer de Mama.

Talleres de Embarazo y Área de Lactancia

En 2011, una de nuestras enfermeras de la instalación de costura de Villanueva en Honduras se capacitó para desarrollar un taller requerido por el Instituto de Seguridad Social (IHSS) para todas las empleadas embarazadas, a fin de cumplir con las normas y procedimientos de la Secretaría de Salud de Honduras. Este taller es también obligatorio para que las mujeres puedan recibir su licencia por maternidad. El objetivo es ofrecer a las mujeres embarazadas información para ayudarlas a estar física y mentalmente preparadas para dar a luz y para los cambios que implican la maternidad en sus vidas. El taller abarca los puntos siguientes:

- Técnicas de respiración
- Ejercicios de preparación física generales
- Importancia y ventajas de la lactancia
- Guía en las fases del parto, tiempo de espera en el hogar, cuándo ir al hospital y situaciones de alto riesgo

Entre los beneficios múltiples de este taller, una ventaja clave es que ofrece a las empleadas la comodidad de recibir la capacitación en las instalaciones de la compañía durante un día, en comparación con el taller de cuatro días que se ofrece de forma externa por IHSS.

Un total de 441 mujeres han participado en el taller desde sus inicios. En 2012 nuestras instalaciones de costura de Nicaragua y nuestras instalaciones textiles y de costura de República Dominicana también ofrecieron talleres sobre maternidad en los que participaron más de 270 empleadas.

En octubre de 2010, en nuestra instalación de costura de Villanueva en Honduras, también inauguramos un área de lactancia para apoyar a nuestras empleadas que regresan al trabajo después del parto y todavía están amamantando. Durante la semana Internacional de Lactancia Materna, en agosto de 2011, nuestra instalación de costura en Villanueva fue reconocida por su programa. Otras instalaciones en Honduras y Nicaragua también ofrecen áreas de lactancia que permite a las madres extraer y almacenar leche.

En septiembre de 2012, aprovechando el éxito del área de lactancia materna de nuestras instalaciones de costura de Villanueva, en Honduras, Gildan inauguró la primera área de lactancia materna en sus instalaciones de costura de Las Américas en República Dominicana. Con esta iniciativa pretendemos apoyar a nuestras empleadas que regresan al trabajo tras haber dado a luz y que siguen amamantando.

El área de lactancia materna, que se ha decorado con fotos de los bebés de las empleadas y está equipada con un pequeño refrigerador y una silla cómoda, será utilizada por unas 150 empleadas al año.

Campaña de Concienciación sobre el VIH / SIDA

Desde 2010, nuestras instalaciones de Honduras participaron en una campaña anual de prevención y concienciación del VIH / SIDA durante la cual la Bolsa Samaritana, una organización internacional que ofrece asistencia física y espiritual, fue invitada para hablar sobre la prevención de VIH / SIDA. En 2011 más de 12,000 empleados participaron en la campaña. La organización también ofreció pruebas de VIH voluntarias en el sitio para empleados que deseaban ser examinados. Más de 1,160 empleados se realizaron la prueba voluntariamente.

En 2010 Gildan fue una de solo cuatro compañías y la única de manufactura, en recibir el Premio Construyendo un Mundo Mejor, que reconoce a las organizaciones que promueven políticas, iniciativas y campañas de información sobre VIH / SIDA como parte de sus actividades de ciudadanía corporativa. El premio, que Gildan volvió a ganar por segundo año en 2011, es otorgado por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y CHF Internacional, una organización sin fines de lucro que pretende ser catalizadora para un cambio positivo y duradero en comunidades de ingresos bajos y moderados, ayudándolas a mejorar sus condiciones sociales, económicas y ambientales.

En 2011 la campaña se amplió a nuestras instalaciones de costura de Nicaragua donde los centros de salud locales y la organización sin fines de lucro Pro Familia, ofrecieron información sobre medidas preventivas y pruebas de VIH gratis a más de 100 empleados en las mismas instalaciones.

En noviembre de 2011 Gildan se asoció con varias entidades de República Dominicana —como el Ministerio de Salud, la Embajada de Canadá, la alcaldía y el Consejo Municipal para el Combate a las ITS/VIH/SIDA de Bayaguana— para elaborar e implementar la Unidad de Atención Integral y la Campaña de Sensibilización sobre el VIH.

Se trata del primer plan municipal de República Dominicana para combatir el VIH/SIDA y las enfermedades de transmisión sexual mediante un mecanismo público-privado. Gildan se enorgullece de participar en esta iniciativa mediante una donación de \$ 10,000 que, entre otras cosas, se utilizará para adquirir equipos, material de promoción y artículos médicos personales así como para cubrir los costos de capacitación, transporte y operación.

En 2011 nuestra oficina de Barbados se asoció con la Comisión Nacional de VIH/SIDA para ofrecer a los empleados capacitación con el fin de eliminar la discriminación ligada al VIH/SIDA.

"Tazón" de Seguridad

En nuestro centro de distribución en Eden, Carolina del Norte, la idea de implementar el programa "Tazón" de Seguridad surgió durante una de las reuniones del comité de empleados - gerencia. Basado en las reglas del juego de fútbol americano, los empleados participantes se dividen en equipos y alcanzan puntos y yardas para varias categorías de seguridad, como inspecciones de seguridad, ningún accidente registrado, ningún accidente de primeros auxilios e identificación de ideas de seguridad del equipo. De manera similar, los equipos pueden ser penalizados por no cumplir con las exigencias de determinados artículos de seguridad. Al final del año, el equipo con más puntos obtiene un día libre, al igual que un trofeo y una placa que se muestran en la sala de receso de los empleados.

Alcanzando el millón de horas sin accidentes con pérdida de tiempo

El 17 de mayo de 2012, durante la ceremonia de entrega de los Premios anuales a la Seguridad del Departamento de Trabajo de Carolina del Norte, el Centro de Distribución de Gildan en Eden fue distinguido por haber logrado 1 millón de horas de trabajo sin accidentes con pérdida de tiempo (entre el 10 de mayo de 2009 y el 28 de febrero de 2011). Gildan fue una de las siete empresas de la zona de Greensboro que recibió este premio.

El Centro de Distribución de Gildan en Eden también recibió por primera vez el Premio de Oro que distingue a las empresas que tienen una tasa de frecuencia de accidentes al menos un 50% por debajo del promedio del sector. Las instalaciones de Eden tuvieron una tasa de 2.5 accidentes por 100,000 horas-hombre trabajadas, mientras que el promedio del sector es de 5.9 para los centros de distribución.







INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > PROGRAMA ERGONOMÍA

La protección y mejora de la salud y seguridad de nuestros empleados es una prioridad para Gildan y es parte integral de nuestras operaciones. Como los movimientos repetitivos forman parte inherente del proceso de costura y pueden ocasionar incomodidad y posiblemente lesión, Gildan ha implementado medidas para mejorar las prácticas ergonómicas en todas sus instalaciones con vistas a la prevención de las lesiones en el ámbito laboral.

En la industria textil y de costura, se sabe que el riesgo principal de desarrollar trastornos músculo - esqueléticos (MSD, por sus siglas en inglés) surge de la exposición continua a los peligros imperceptibles, que incluyen movimientos repetitivos, posturas incorrectas y vibraciones que están asociadas comúnmente con MSD. En comparación con otras industrias, la incidencia de otros tipos de lesiones agudas, enfermedades y accidentes fatales es muy baja en esa industria. Aparte de los peligros relativos al ámbito de trabajo, es importante tener en cuenta que existen otros elementos no ocupacionales (salud general, actividades de diversión, juego y físicas de la vida diaria no relativas al trabajo) que también contribuyen al desarrollo e incidencia de MSD.

A fines de 2008, Gildan inició pláticas con el Centro de Ergonomía de la Universidad Estatal de Carolina del Norte (ECNC, por sus siglas en inglés) para asociarse en el desarrollo e implementación de un Programa de Ergonomía, de tres a cinco años, que sea el mejor en su clase. Seleccionamos al ECNC por su reputación líder en las prácticas ergonómicas y por sus rigurosos estándares y amplia experiencia con grandes compañías en la industria de la confección. El mandato del programa fue identificar y solucionar los riesgos ergonómicos.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ERGONOMÍA DE GILDAN

Un especialista en ergonomía del Centro fue asignado a Gildan para continuar desarrollando nuestro Programa de Ergonomía. Como parte de la evaluación inicial en Honduras, en mayo de 2009, el especialista realizó un estudio donde entrevistó a la gerencia y a los empleados, visitó nuestras instalaciones y revisó los detalles del Programa de Ergonomía de Gildan, incluyendo todos los datos médicos que mantiene la compañía.

El estudio realizado por la ECNC evaluó minuciosamente los trabajos objetivos y los procesos que se consideran de alto riesgo para los empleados de Gildan. El Centro preparó recomendaciones específicas que abordan los peligros asociados comúnmente con MSD. Se implementaron las recomendaciones y han sido incluidas en el Programa de Ergonomía de Gildan.

Basados en el Modelo de Madurez de Cultura Ergonómica (ECMM, por sus siglas en inglés), que clasifica la competencia en las prácticas ergonómicas, el programa de ECNC provee una hoja de ruta para ayudar a las compañías a ascender del nivel "Apaga fuegos" al de "Clase Mundial" en el plazo de tres a cinco años.



RESUMEN DE ELEMENTOS DEL ECMM Y NIVELES

OCHO ELEMENTOS DEL ECMM	NIVELES DE IMPLEMENTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Gestión de Lesiones Educación y Capacitación Auditoría y Cumplimiento del Programa Gestión de Liderazgo Responsabilidad y Participación del Empleado Equipo de Ergonomía de la Planta Evaluación de Riesgos y Control de Riesgos Establecimiento de Prioridades y Análisis 	<ul style="list-style-type: none"> Nivel 1: Apaga Fuegos Nivel 2: Reactivo Nivel 3: Cumplimiento Nivel 4: Preventivo Nivel 5: Clase mundial

La matriz usada por ECNC incluye los siguientes elementos clave:

- Responsabilidad y participación del Empleado** para establecer pautas e implementar una política disciplinaria de seguridad que incluye las expectativas referentes a la participación y conductas.
- Gestión de Liderazgo** para garantizar la disponibilidad de recursos y la medición del programa.
- Gestión de Lesiones** para identificar a los empleados con síntomas tempranos y rastrear las tendencias de lesión para identificar las causas raíz y mitigar los riesgos.
- Educación y Capacitación** para respaldar la conciencia sobre ergonomía y la capacitación específica para los empleados de alto riesgo.
- Programa, Cumplimiento y Auditoría** para implementar todos los elementos del programa y auditar el desempeño.
- Equipo Ergonómico de Planta** para establecer los equipos multidisciplinarios para manejar el programa.
- Evaluación de Riesgo y Control de Riesgos** para aplicar controles a riesgos identificados.
- Establecimiento de Prioridades y Análisis** para reaccionar efectivamente a los incidentes.

A finales de 2012 todas las instalaciones en Honduras habían alcanzado el nivel 3 – “Cumplimiento” – con excepción de dos. Una instalación textil alcanzó el 90% del nivel 3 ya que tienen que fortalecer su consistencia en relación a las reuniones de los comités y su adherencia al programa de capacitación. Nuestra instalación textil más recientes en Honduras, que inició el Programa de Ergonomía este año, logró el 75% del nivel 3. Cuando el nivel 5 “Clase mundial” del programa se implemente, significará que tenemos sistemas en su lugar para identificar eficientemente las causas raíz de lesiones basadas en síntomas y patología. En un nivel práctico, significará que Gildan está equipada para tomar acciones para controlar peligros y mitigar riesgos para nuestros empleados.

También comenzamos a introducir este Programa de Ergonomía en nuestras otras instalaciones propiedad de la compañía. Este proceso se completará de tres a cinco años.

Todas las instalaciones en Centroamérica ahora cuentan con un Comité Ergonómico funcional que es responsable del análisis de riesgos e implementación de procesos para reducir la posibilidad de lesiones de empleado.

Las instalaciones de costura de Nicaragua avanzan en la implementación del Programa de Ergonomía y en 2012 alcanzaron el nivel 3. Se han realizado mejoras en los puestos de producción y en las oficinas, así como en las medidas de prevención médica de lesiones relacionadas con el trabajo.

En República Dominicana hemos alcanzado el nivel 2 (Reactivo) y trabajamos para pasar al siguiente nivel en 2013. Hemos establecido el Comité de Ergonomía, así como el programa de ejercicios en ambas instalaciones. En 2012 ofrecimos capacitación a todos los empleados sobre nuestro programa y política de Ergonomía. La política fue publicada en distintos lugares de las instalaciones.

En 2013 también empezaremos a implementar el programa en nuestras instalaciones integradas adquiridas recientemente en Bangladesh.



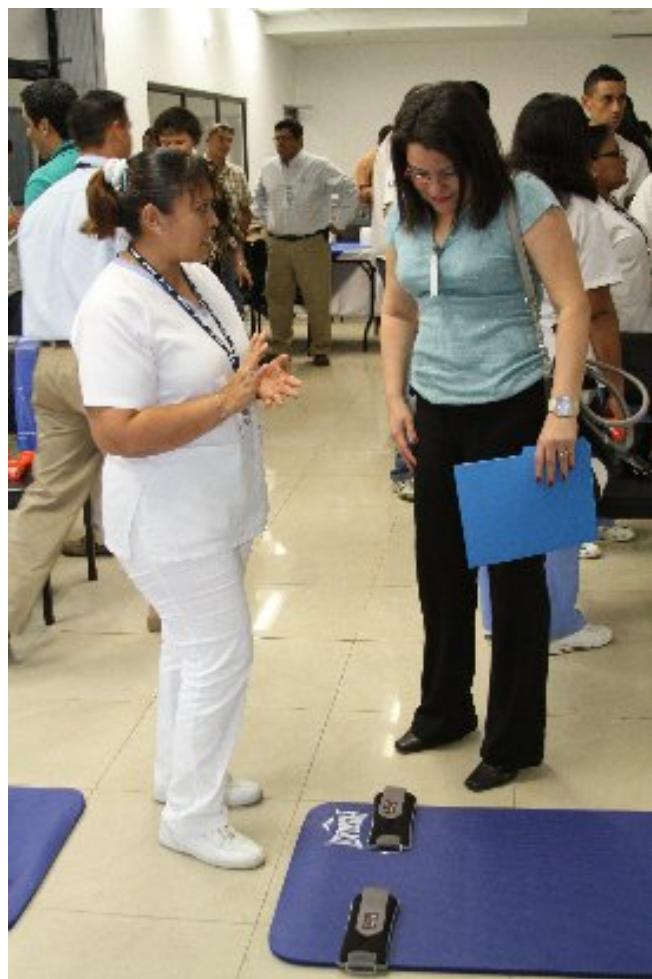
ESCUELAS DE ESPALDA DE GILDAN: PRIMERAS EN HONDURAS

En marzo de 2012, como parte de la continua implementación del Programa de Ergonomía de clase mundial y el compromiso con la salud de sus empleados, Gildan inauguró tres Escuelas de Espalda. Estas escuelas se han desarrollado sobre la base de un programa creado por el Centro Regional de Rehabilitación del Instituto Hondureño de Seguridad Social. Dieciséis médicos y 24 enfermeras del equipo de medicina ocupacional de Gildan fueron certificados como instructores para impartir sesiones teóricas y prácticas a los empleados. Estas sesiones tienen como objetivo educar a los empleados sobre cómo cuidar de su salud con el fin de prevenir el dolor de espalda y mejorar su calidad de vida en general. También se incluyen ejercicios que contribuyen a reducir el dolor, prevenir las recaídas y la reducción de incapacidades laborales.

Una de las tres Escuelas de Espalda se encuentra en nuestra segunda planta de calcetines (Río Nance 4) en Choloma y dará servicio a los empleados de nuestro complejo de manufactura de Río Nance. La segunda escuela está ubicada en San Miguel, la planta de costura más grande de Gildan y la tercera se encuentra en nuestras instalaciones de costura de Villanueva. Basado en el éxito de las tres primeras escuelas, Gildan evalúa la posibilidad de abrir nuevas escuelas en otras instalaciones de la Compañía.

Los empleados que participarán en este programa, que incluye una serie de 10 sesiones de entrenamiento, serán seleccionados por nuestros médicos a través de un proceso de investigación médica. Gildan es la primera empresa en Honduras en implementar dicho programa.

Hasta septiembre de 2012, 112 empleados habían participado en las 15 sesiones de capacitación impartidas por estas escuelas.



TRABAJANDO HACIA UNA ERGONOMÍA MEJORADA PARA NUESTROS EMPLEADOS: DATOS BREVES SOBRE NUESTROS LOGROS EN HONDURAS

- Como se menciona anteriormente, en 2012, Gildan alcanzó el nivel 3 – “Cumplimiento” en todas sus instalaciones excepto dos. Esperamos lograr el próximo nivel – “Preventivo” – en 2013, seguido por el nivel “Clase mundial” para 2014.
- Un equipo de más de 20 empleados compuesto por Gerentes de Medio Ambiente, Salud y Seguridad, Jefes, Oficiales y Coordinadores para las operaciones textiles y de costura está dedicado a elevar el Programa de Ergonomía de la compañía a su máximo nivel.
- Solo en Honduras, Gildan cuenta con 16 médicos y 28 enfermeras, preparados para cubrir las necesidades de salud de nuestros empleados.
- Cada instalación tiene un Comité de Salud y Seguridad y un Comité de Ergonomía, compuesto de aproximadamente 7 empleados de diferentes cargos y departamentos.
- Todos los miembros del Comité de Ergonomía reciben capacitación en la identificación de MSD, priorización de los factores de estrés ergonómicos, determinación de causa raíz, técnicas de análisis de riesgo, desarrollo de medidas de control y criterios de diseño. Adicionalmente, interactúan directamente con los empleados de producción para identificar riesgos, recibir comentarios e implementar controles ergonómicos.
- En total, Gildan y el ECNC han capacitado a aproximadamente 90 empleados expertos en ergonomía en Honduras y Nicaragua, quienes a su vez

- Lideran la implementación del Programa de Ergonomía en cada instalación.
- A fin de sustentar el funcionamiento total del Programa en cada instalación, más de 11,000 empleados recibieron capacitación en ergonomía en 2012. Esta capacitación incluye temas como: posturas, tipos de lesión, indicadores de síntomas tempranos, intervención médica y medidas preventivas relacionadas al trabajo y a las actividades diarias.
 - La ergonomía está incluida como parte del proceso de inducción llevado a cabo por todos los empleados nuevos.

DÍA DE LA ERGONOMÍA EN HONDURAS

En 2012 Gildan celebró el primer Día de la Ergonomía en sus instalaciones de costura de San Miguel y en sus dos instalaciones de calcetines de Honduras. Los departamentos de Recursos Humanos, Medio Ambiente, Salud y Seguridad y el equipo médico colaboraron para organizar actividades de sensibilización sobre la importancia de la ergonomía.

COMPROMISO DE GILDAN CON LA EXCELENCIA EN ERGONOMÍA

Como parte de la revisión inicial realizada por el ECNC en 2009 en relación con las prácticas de ergonomía de Gildan, el especialista en ergonomía de ECNC subrayó la siguiente evidencia del compromiso de Gildan hacia el logro de una cultura de excelencia en ergonomía:

- Estupendo apoyo de la alta gerencia para crear un Programa de Ergonomía “incomparable”.
- Los equipos ergonómicos inter funcionales se formaron en las plantas con el objetivo de identificar peligros potenciales y aplicar controles para mitigar los riesgos ergonómicos.
- Fuerte presencia médica en las plantas que provee un mecanismo para informar sobre molestias y lesiones potenciales al igual que el seguimiento y control de los síntomas en forma proactiva.
- Los empleados tienen la oportunidad de manifestar sus inquietudes acerca de sus áreas de trabajo.
- Capacitación de nuevos empleados incluye la concientización sobre la mecánica del cuerpo.
- Carteles de concientización que recuerdan a los empleados sobre los peligros potenciales del trabajo.
- Adicional a las dos pausas de descanso de 15 minutos, los empleados tienen dos recesos obligatorios por día dedicados a ejercicios diseñados para ayudarlos a desarrollar mejores posturas y practicar la relajación muscular.

PRIMER ESTUDIO ANTROPOMÉTRICO EN CENTROAMÉRICA

Gildan está realizando el primer estudio de caracterización antropométrica en Centroamérica en colaboración con el Departamento de Fisiología de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Este tipo de estudio, utilizado ampliamente en los países desarrollados, permitirá conocer medidas y proporciones del cuerpo humano de la población hondureña. Se trata del primer estudio de este tipo que se realiza en la región y, gracias a él, Gildan y la industria en Centroamérica podrán trabajar en el futuro con los fabricantes industriales con el fin de que las máquinas y los puestos de trabajo se diseñen de acuerdo a las medidas de la población.

La antropometría es un elemento importante de la ergonomía ya que permite que los puestos de trabajo se adapten, desde el principio, a las medidas precisas de la población.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CLÍNICAS DE SALUD

Gildan provee atención de salud de primera línea a todos sus empleados en Centroamérica y República Dominicana mediante clínicas médicas totalmente equipadas en cada una de nuestras instalaciones de fabricación. Mientras nos enfocamos en temas de salud relacionados al lugar de trabajo, nuestro equipo médico, compuesto por 23 médicos y 38 enfermeras, con frecuencia proveen servicios como atención prenatal y vacunación.

También contamos con una clínica equipada en nuestras instalaciones integradas de Bangladesh en el que trabajan un médico y dos enfermeras cada día y turno laboral. Los empleados visitan la clínica en casos de lesiones o accidentes menores. El personal médico ofrece atención médica y tratamiento general para dolores de cabeza, fiebre, diarrea, así como consejos sobre la salud en general. Diariamente al menos 30 a 40 personas visitan la clínica.

Durante 2012, nuestros médicos en Centroamérica y República Dominicana realizaron más de 43,920 consultas médicas con nuestros empleados.

En 2012:

- 6,040 empleados de Centroamérica y la Cuenca del Caribe fueron vacunados gratuitamente contra el tétano, hepatitis B, influenza, neumococo, rubeola, difteria, tos ferina y polio.
- Más de 4,500 empleados de Honduras y Nicaragua recibieron vitaminas y desparasitantes.

Además de los servicios básicos de salud, todas las empleadas embarazadas son elegibles para recibir atención médica relacionada a su embarazo a través de los Talleres de Maternidad que organiza el personal médico en las instalaciones de Gildan en República Dominicana, Nicaragua y Honduras. En la mayoría de nuestras instalaciones en Centroamérica y República Dominicana, cuando las empleadas se inscriben para este programa, reciben capacitación acerca de diferentes temas como:

- Cuidado especial para mujeres embarazadas
- Técnicas de ejercicio para facilitar el nacimiento
- Cuidado para el recién nacido (higiene y preparación del ambiente del hogar)
- Técnicas de lactancia

FARMACIA

En mayo de 2010, en asociación con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), Gildan abrió una nueva farmacia adyacente a una de las clínicas del complejo Río Nance en Honduras. Todos los empleados que trabajan en el complejo se benefician de este servicio.

Este año hemos automatizado el proceso de inscripción de todas las recetas extendidas en nuestras instalaciones del complejo Río Nance. En 2012 la farmacia proporcionó medicamentos para más de 46,500 recetas elaboradas por nuestros médicos del complejo Río Nance. Para atender todos los problemas de salud de los empleados, la Compañía suplió más de \$152,000 en medicamentos sin costo en nuestras clínicas.

UNA ENFERMERA INDUSTRIAL PARA NUESTROS EMPLEADOS DE CHARLESTON

En nuestra instalación de Charleston, Carolina del Norte, nuestros empleados se benefician de la presencia de una enfermera industrial en el sitio. Como parte integral del programa de seguridad de Gildan, esta enfermera ofrece asistencia con los requisitos del examen previo al empleo, a los empleados que se lesionan en la instalación, y otras lesiones o enfermedades que pueden ocurrir durante el curso del trabajo. Adicionalmente, la enfermera también trabaja con las políticas y procedimientos de seguridad. La contribución de la enfermera ha resultado en un programa de atención de salud mejorado en diferentes áreas: concientización sobre salud y seguridad, mayor presencia médica, examen previo al empleo en el sitio, asistencia en el lugar a las lesiones relacionadas con el trabajo, moral del empleado y reducción de tiempo de trabajo perdido.

ENFERMERA PROFESIONAL EN LAS INSTALACIONES

En Newton y Mebane, Carolina del Norte, los empleados de GoldToeMoretz tienen acceso a los servicios de una enfermera profesional en las instalaciones. Cada semana, durante ocho horas, los empleados pueden consultar con la enfermera sobre su salud u obtener recetas sin tener que salir de las instalaciones. Este programa no solo ha contribuido a reducir el ausentismo, sino que ha tenido un impacto positivo en el plan colectivo de salud autofinanciado de la Compañía, ya que los costos de tratamiento de las afecciones menores en las mismas instalaciones son muy inferiores a los de una consulta normal de un médico. Estos servicios también nos permitieron reducir los costos anuales de reclamos de la Compañía. Todos los empleados actuales y recién contratados pueden realizarse una evaluación voluntaria y confidencial de su estado de salud que realiza la enfermera con el fin de identificar problemas de salud potenciales que no han sido detectados y brindar tratamiento para ellos.

ATENCIÓN A LAS CUESTIONES DE SALUD Y BIENESTAR

Con el fin de brindar atención al bienestar en el lugar del trabajo, nuestras instalaciones de GoldtoeMoretz organizaron una serie de eventos que podrían tener impacto en todos los aspectos de los empleados. En octubre de 2011 ofrecimos a los 644 empleados de todas las instalaciones y oficinas información sobre la forma de evitar los problemas de espalda. La información se envió por correo a la casa de los empleados para que toda la familia pudiera utilizarla e incluyó un DVD con ejercicios para mejorar el estado de salud de la espalda. En noviembre de 2011 realizamos seminarios en todas nuestras instalaciones de Carolina del Norte en colaboración con nuestro

proveedor de atención médica sobre el manejo del estrés. La participación en estas reuniones de 30 minutos fue elevada, en donde asistieron 110 empleados. En esas mismas fechas también ofrecimos a todos los empleados la vacuna anual contra la gripe y 240 empleados fueron vacunados. En diciembre de 2011 realizamos un gesto de reconocimiento para las personas que habían participado en nuestras iniciativas relacionadas con bienestar a lo largo del año: 107 empleados participaron en al menos un evento sobre bienestar durante el año; el 52% de ellos participó en 4 de los 5 eventos organizados y el 21% participó en los 5 eventos. Los empleados tienen muchas ganas de conocer los eventos que organizaremos en el futuro en relación con el bienestar. Algunos de ellos propusieron ideas sobre cuestiones que desearían conocer mejor. Continuaremos trabajando en sensibilizar a los empleados y fomentar la importancia de la salud y el bienestar con la esperanza de que ello también repercuta en sus familias y amigos.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

La identificación temprana de los temas relacionados con el empleado es esencial para garantizar no solo el cumplimiento del Código de Conducta básico, sino también para crear un lugar de trabajo participativo, al respaldar las líneas de comunicación eficaces y genuinamente abiertas entre gerentes y empleados.

En las auditorías de las instalaciones de todos nuestros contratistas también verificamos que cuentan con mecanismos de comunicación.

En todas las oficinas administrativas e instalaciones de fabricación de Gildan logramos esto mediante mecanismos de comunicación formales en los que destacan:

- **Política de Puertas Abiertas** para alentar a cualquier empleado a comunicar a la gerencia cualquier asunto y recibir una respuesta inmediata
- **Mesas redondas** de empleados y gerencia con seguimiento y resultados claros:
 - Las mesas redondas están organizadas por los equipos de gerencia y los empleados para identificar las mejores prácticas, analizar los problemas y desarrollar en forma colectiva un plan de acción para remediación.
 - Brindar respuesta inmediata al empleado.
 - La frecuencia de las mesas redondas varía según la región: mensual, bimensual o trimestral.
- **Comités de empleados-empresa**
 - Se crearon varios comités de empleados-empresa en diferentes ubicaciones para compartir opiniones y apoyar en el manejo de varios temas en el lugar de trabajo.
 - Además de los comités de salud y seguridad y de ergonomía, se establecieron otros comités que se reúnen mensualmente para analizar asuntos que abarcan el transporte, la cafetería e iniciativas ambientales o para abordar temas específicos en una instalación u oficina en particular.
 - Los siguientes son ejemplos de comités que se crearon y de algunas excelentes iniciativas que se desarrollaron como resultado:
 - En Honduras, se creó un comité ambiental para supervisar todas las actividades ambientales en nuestro complejo textil, como reciclaje, reforestación y circulación de folletos educativos.
 - En República Dominicana, se formaron varios comités para los empleados de diferentes turnos para trabajar en los resultados de encuestas de opinión y establecer un plan de acción para trabajar en las áreas de mejora identificadas
 - En Barbados, un comité del personal es responsable de planificar las actividades del personal. También actúa como un conducto de información para empleados.
 - En Bangladesh existe un Comité de Participación de los Empleados, formado por representantes de los trabajadores y de la gerencia. El comité se reúne cada dos meses para tratar de cuestiones que plantean los representantes de los empleados.

• Buzones de Sugerencias

- Los buzones de sugerencias ubicados en el piso de producción y en las cafeterías de todas las instalaciones de fabricación en Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh son uno de los mecanismos de comunicación usados por los empleados para informar sus inquietudes.
- Los mensajes escritos en los buzones de sugerencias son recolectados cada semana por un empleado regional que es independiente de la gerencia de la instalación.

En Honduras, recibimos un total de 1,940 sugerencias en 2012. La mayoría de las inquietudes se referían a cuestiones en relación con los mandos medios, la cafetería y temas de recursos humanos, que pueden ser resueltas por la oficina de Recursos Humanos.

En República Dominicana recibimos 685 sugerencias en relación con la cafetería, recursos humanos, los servicios y mandos medios. Hemos observado un aumento de las sugerencias recibidas en los últimos años. Lo atribuimos al incremento de las actividades realizadas para fomentar el uso de los mecanismos de comunicación.

Por ejemplo, a lo largo de los años, muchos programas exitosos se iniciaron basados en las sugerencias de nuestros empleados depositadas en los buzones de sugerencias, como la implementación del programa de la Cooperativa en las instalaciones de Río Nance en Honduras, la construcción de un área de estacionamiento cubierto para motocicletas en San Miguel y el establecimiento del Comité Verde en Barbados.

Asimismo, creemos que el aumento en el número de sugerencias se debe a que todas ellas son revisadas y todos los empleados reciben retroalimentación sobre las ideas que plantean.

• Línea Gratuita de Integridad y Responsabilidad Social y enlace al Sitio web

- Una línea gratuita de Integridad y Responsabilidad Social está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, lo que permite a los empleados de Gildan informar en forma anónima y/o confidencial sus preocupaciones en inglés, francés, español, creole y bengalí
- Esta línea directa forma parte de nuestra política respecto a las denuncias lanzada en 2004 y se utiliza como una herramienta para informar sobre supuestas violaciones del Código de Conducta y el Código de Ética de Gildan
- El departamento de auditoría interna de la compañía prueba la línea directa anualmente.

En 2012, recibimos un total de 6 quejas, todas relacionadas con temas de Recursos Humanos y más específicamente con temas laborales y de conducta en el lugar de trabajo. Todas las quejas se investigaron y se realizó el seguimiento correspondiente por el Comité de Inquietudes del Empleado y Actos Cuestionables en la Oficina Corporativa de la Compañía.

En 2012 capacitamos a todos los empleados de GoldToeMoretz, empresa que adquirimos recientemente en Estados Unidos, sobre la Línea telefónica gratuita de Integridad y Responsabilidad Social, donde participaron cerca de 525 empleados. En todas las instalaciones se colocaron carteles anunciando la línea. En 2013 capacitaremos a los demás empleados de GoldToeMoretz en Asia.

Los empleados de las instalaciones de Anvil, que adquirimos recientemente, también recibirán capacitación en 2013 sobre la Línea gratuita de Integridad y Responsabilidad Social.

USO DE LA CREATIVIDAD PARA PROMOVER LOS MECANISMOS DE COMUNICACIÓN

En Gildan, promovemos proactivamente los mecanismos de comunicación disponibles y brindamos capacitación específica sobre estos mecanismos como parte de la capacitación de inducción para empleados nuevos. Carteles coloridos que promocionan los mecanismos de comunicación y la línea directa gratuita de Integridad y Responsabilidad Social también se muestran en las áreas comunes de nuestras instalaciones y oficinas.

En 2012 Gildan estableció un comité interdisciplinario de mecanismos de comunicación encargado de examinar las respuestas dadas en todas las instalaciones ante las cuestiones planteadas por los empleados para asegurar que todos reciban una respuesta. Esta información es compartida con los miembros de la Junta Directiva y los Vicepresidentes.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > CIERRE DE INSTALACIONES

CENTROAMÉRICA

Durante 2012, hemos continuado con la ejecución de la siguiente fase de nuestra iniciativa principal de expansión de capacidad con el aceleramiento de la puesta en marcha de nuestra planta textil más nueva, Río Nance 5. Durante el período de arranque de producción de Río Nance 5, hemos suspendido temporalmente la producción en nuestra planta más antigua, Río Nance 1, ya que hemos comenzado a planificar la modernización y el acondicionamiento de la planta a fin de mejorar su rentabilidad. Se ha tratado a los empleados afectados de manera justa y de conformidad con las leyes locales. El 31 de diciembre de 2012, alrededor del 60 % de los empleados afectados de Río Nance 1 han sido reubicados en nuestras otras plantas textiles.

Con el objetivo de mejorar nuestro rendimiento en materia de costura, también hemos reorganizado nuestra producción de costura en Honduras. Por consiguiente, la planta de San José se ha fusionado con otra planta de costura existente de Gildan. Casi todos los empleados han sido transferidos a una de estas dos plantas y han conservado su antigüedad dentro de la compañía.

ESTADOS UNIDOS

En 2012, Gildan consolidó sus operaciones de distribución en EE. UU. para el canal de prendas de vestir de marca, además de fusionar una parte de las operaciones de Anvil en EE. UU. Estas reorganizaciones provocaron el cierre del centro de distribución de Conover de GoldToeMoretz (GTM), y el almacén de importación de Broyhill, ambas ubicadas en Carolina del Norte, seguido de la transferencia de la capacidad de distribución a un centro de distribución de GTM más grande ubicado en Mebane, Carolina del Norte. Esta reorganización afectó unos 85 puestos en Carolina del Norte.

Como parte de la integración de las operaciones de GTM en 2012, también hemos suspendido las operaciones en una pequeña planta de fabricación de calcetines ubicada en Newton, Carolina del Norte, lo cual afectó a 85 empleados.

Luego de la adquisición de Anvil Knitwear Inc. en mayo de 2012, Gildan también eliminó los puestos administrativos y de distribución duplicados, lo que también afectó a 85 empleados. Asimismo, también se suspendieron las operaciones en una pequeña planta de teñido de prendas, y unas 35 personas se vieron afectadas.

Todos los empleados afectados fueron debidamente notificados con un mínimo de 60 días de anticipación. Gildan lamenta el impacto que estas difíciles decisiones han tenido sobre estos empleados dedicados y experimentados, y ha dispuesto asistencia a fin de facilitarles su transición a nuevas oportunidades de trabajo.



INICIO > EMPLEADOS > CONDICIONES DE TRABAJO > SINDICATOS

Tanto el Código de Conducta como el equipo de gerencia de Gildan respaldan los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación. En la actualidad, Gildan trabaja en colaboración con distintos sindicatos y tiene en vigencia un convenio colectivo de trabajo (CCT) en dos de sus plantas ubicadas en Centroamérica. La Compañía reconoce plenamente el derecho de los empleados de formar o unirse a cualquier organización o asociación de su elección, incluido un sindicato, y su derecho de participar en la negociación colectiva con la Compañía.

REPÚBLICA DOMINICANA

La Compañía ha experimentado en su planta textil en República Dominicana un conflicto entre dos sindicatos rivales, ambos inscritos en el Ministerio de Trabajo de República Dominicana. En marzo de 2010, Gildan firmó un CCT con Sitragil, uno de los dos sindicatos inscritos. El CCT terminó en febrero de 2011 con el consentimiento mutuo de la Compañía y el sindicato, si bien este sigue afirmando representar a la mayoría de los trabajadores de la fábrica. Pese a la terminación del convenio, la Compañía siguió brindando a los empleados todos los beneficios contemplados en el convenio original.

El segundo sindicato, Sitragildan, que también afirmaba representar a la mayoría de los trabajadores de la planta, presentó una queja contra terceros alegando la violación de la libertad de asociación ante la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés), un organismo internacional de supervisión de estándares laborales del cual Gildan forma parte como compañía participante. La Compañía colaboró con la FLA para verificar la afirmación de representación mayoritaria del segundo sindicato y comenzó negociaciones con este sindicato a efectos de concretar un CCT. En mayo de 2012, Gildan y Sitragildan aceptaron entrar en el proceso de firmar un CCT. Sin embargo, pese a la terminación del convenio, como parte de una serie de acciones legales presentadas en contra de Gildan, Sitragildan y demás partes involucradas por el otro sindicato rival, la Corte Suprema de República Dominicana ha ordenado la suspensión del proceso de negociación colectiva entre Gildan y Sitragildan hasta tanto el Tribunal de Trabajo en Primera Instancia de Santo Domingo determine cuál de los dos sindicatos representa a la mayoría de los trabajadores en la planta textil de República Dominicana.

Aunque el segundo CCT aún no se ha ejecutado, Gildan ha implementado unilateralmente los beneficios económicos acordados con Sitragildan para los trabajadores.

HONDURAS

En mayo de 2012, Gildan adquirió Anvil Knitwear, que opera tres instalaciones de manufactura en Centro América. Luego del anuncio de la adquisición, surgieron alegaciones relacionadas a la violación de la libertad de asociación, rumores en torno al cierre de las instalaciones y a la falta de comunicación de la gerencia de la planta con los líderes sindicales en la planta Star S.A., planta de costura operada por Anvil en Honduras, que está sujeta a un CCT vigente. Poco tiempo después de enterarse de estas alegaciones, Gildan solicitó al FLA realizar una investigación independiente, lo que llevó al desarrollo de un plan de acción para hacer frente a los diferentes hallazgos que eran en su mayoría relacionados con la comunicación deficiente con empleados y dirigentes sindicales.

Después del inicio de la investigación independiente, en noviembre de 2012, el Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC, por sus siglas en inglés) emitió un informe en el que se alegaba la violación de la libertad de asociación en la planta de costura Star, así como también la existencia de amenazas de que Gildan cerraría la planta Star. El informe se centraba en incidentes que habían ocurrido en 2008, antes de la adquisición de Anvil por parte de Gildan en mayo de 2012. Desde dicha adquisición, hemos estado trabajando en un plan de integración para implementar nuestras prácticas vigentes de responsabilidad social corporativa en cada una de las plantas de manufactura de Anvil en Centro América, incluida Star.

Previo a las recomendaciones provistas en el reporte de la FLA y a la emisión del informe del WRC, la alta gerencia de Gildan ya se había reunido con los representantes sindicales de la planta Star, y había asumido el compromiso de mantener la planta en continua operación y mantener una línea de comunicación transparente, tanto con el sindicato como con los empleados de la planta. Asimismo, se reafirmó y garantizó el compromiso de Gildan de seguir cumpliendo y respetando todas las disposiciones del CCT.

A pesar de los cambios positivos ya implementados en la planta Star y a los compromisos ya presentados por la gerencia previa a la divulgación del informe del WRC, como se describe arriba, Gildan se comprometió con el WRC a lo siguiente, que se incluyó en el informe del WRC y que Gildan completó en diciembre de 2012:

- Un representante de las operaciones internacionales de Gildan comunicará, de manera eficaz y adecuada, a todo el personal de Star que la Compañía seguirá operando la planta Star;
- Gildan también expresará a todo el personal el respeto por la libertad de asociación y su compromiso de tratar con el sindicato existente de buena fe y de manera constructiva;
- Se instruirá a todos los gerentes y supervisores de la planta Star en cómo abordar las acusaciones de amenazas e intimidación de conformidad con el Código de Conducta de Gildan y tomar las medidas disciplinarias correspondientes, cuando aplique;
- Se continuará instruyendo a todos los gerentes y supervisores de la planta Star sobre los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y el Código de Conducta de Gildan.
- Por último, Gildan acepta respetar todas las disposiciones del CCT vigente en la planta Star, incluida la disposición sobre notificaciones e informaciones provistas al sindicato, las cuales se realizarán de manera oportuna y precisa.

La gerencia de Gildan tiene plena confianza de que las relaciones laborales en todas las plantas de manufactura de Anvil en Centro América se encuentran en buenos términos y que la planta opera de manera eficaz, sin preocupaciones con respecto a conflicto laboral o descontento de los empleados.

HAITÍ

En septiembre de 2011, se formó un nuevo sindicato en Haití llamado "Sendika Ouvriye Takstil ak Abiman" (SOTA) a fin de representar a los trabajadores del país. Desde la formación del sindicato, distintas organizaciones no gubernamentales han afirmado que seis de los

siete miembros del comité de dirección que representan al sindicato han sido despedidos por su actividad sindical. Cuatro de los seis individuos en cuestión trabajaban para la planta Genesis en Puerto Príncipe, un contratista de tercera parte en Haití que brinda producción de costura a Gildan. Una investigación realizada por Better Work Haití (enlace a la sección Partes interesadas) en noviembre de 2011 confirmó esa acusación.

Luego de varias discusiones entre las distintas partes y bajo considerable presión ejercida por Gildan sobre Genesis para reincorporar a los trabajadores, finalmente se llegó a un acuerdo en enero de 2012 entre el sindicato, los contratistas y los trabajadores afectados, que culminó con su reincorporación. Tanto Genesis como el dirigente del sindicato nos informaron por escrito de tal decisión.

Adicionalmente, el Consorcio de Derechos de los Trabajadores (WRC) ha emitido un informe público en el que confirma el acuerdo logrado entre las partes y la participación positiva de Gildan a tal efecto.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL

Gildan está comprometida en alcanzar los estándares más altos en prácticas laborales, condiciones de trabajo y en mantener un diálogo abierto con las organizaciones no gubernamentales, miembros del movimiento laboral y otras partes interesadas.

Un ejemplo clave de nuestro compromiso de ser un empleador socialmente responsable en todos los centros geográficos es la implementación exitosa de nuestro Programa de Cumplimiento Social para las prácticas laborales y condiciones de trabajo. Este programa está diseñado para garantizar, como mínimo, que todas nuestras instalaciones cumplan con nuestro propio estricto Código de Conducta interno, leyes locales e internacionales y los códigos a los que nos adherimos, incluyendo aquellos de Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP, por sus siglas en inglés) y la Asociación de Trabajo Justo (FLA, por sus siglas en inglés). Cuando se utilizan proveedores externos, también deben adherirse a estos códigos. Esto es, de hecho, una condición para hacer negocios con Gildan.

A fin de garantizar que cumplimos nuestro compromiso con los empleados, clientes y otras partes interesadas de cumplir o superar los estrictos requisitos de nuestro Código de Conducta, realizamos una serie de auditorías independientes internas y de terceros cada año.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > METODOLOGÍA

Las instalaciones de Gildan han sido auditadas durante más de ocho años a través de auditorías independientes internas y externas.

Todas las instalaciones propiedad de Gildan y de los contratistas externos están sujetas a una auditoría completa interna en un periodo de 18 meses. Las auditorías internas están a cargo de monitores regionales internos independientes que han recibido una capacitación minuciosa sobre nuestras pautas de monitoreo y programa de cumplimiento social, e informan directamente a la Vicepresidencia de Ciudadanía Corporativa para Centroamérica y el Caribe y a la Vicepresidencia de la Cadena de Suministros para la región de Asia. Los auditores de cumplimiento interno se seleccionan y contratan según la descripción del puesto trabajo, lo que incluye una lista de competencias requeridas establecidas para la posición. Los candidatos para estos cargos se contratan y seleccionan basados en las competencias identificadas. Las nuevas contrataciones siguen una serie de sesiones de orientación y capacitación para garantizar que tienen las capacidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades. Las evaluaciones de desempeño anual se realizan para identificar las brechas de capacitación, entre otras cosas, y para desarrollar un plan de capacitación personalizado diseñado para aumentar las capacidades de cada empleado y el desarrollo continuo de sus capacidades. Las auditorías externas están a cargo de auditores de tercera parte en nuestro nombre.

La capacitación básica para todo el personal de cumplimiento y/o auditores externos incluye:

- Capacitación sobre el Código de Conducta de Gildan
- Se requiere que el personal de Ciudadanía Corporativa participe en las auditorías con FLA, WRAP o con los programas de auditoría de clientes
- Se habla el idioma local de la región, con excepción de Haití donde trabajamos con un intérprete de creole
- Conocimiento de las leyes locales del área y país en particular
- Monitores de tercera parte trabajan con personal capacitado y utilizan sus propias herramientas o aquellas de SMETA, o FLA para realizar auditorías externas
- Los auditores internos de Ciudadanía Corporativa son capacitados en el Programa de Ciudadanía Corporativa de Gildan y las herramientas y el sistema de auditoría interno

En noviembre de 2011, durante la integración de GoldToeMoretz, todos los auditores internos de esta empresa recibieron capacitación sobre el Programa de Ciudadanía Corporativa y el sistema y herramientas de monitoreo interno de Gildan.

Además de las auditorías internas, las auditorías externas también se conducen de manera continua en las instalaciones de contratistas y las propias de Gildan. Estas auditorías están a cargo de organizaciones de monitoreo solicitadas por la Asociación de Trabajo Justo (FLA), la Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), y por nuestros clientes.

Adicionalmente, se realiza el seguimiento sobre el estatus de las medidas correctivas adoptadas. Estas tareas corren a cargo de nuestros auditores internos, que colaboran con las instalaciones en la adopción de medidas correctivas adecuadas. Nuestros auditores verifican las evidencias de las medidas de remediación de manera regular para asegurar que se han implementado las medidas correctivas que responden a los hallazgos iniciales, y que los resultados se incluyen en nuestra base de datos interna de Ciudadanía Corporativa. De ser necesario, se pueden efectuar auditorías de seguimiento en las mismas instalaciones.

HERRAMIENTAS DE MONITOREO

Adicionalmente a tomar en consideración nuestros propios requisitos de cumplimiento laboral y buenas prácticas, nuestras herramientas de monitoreo y auditoría abarcan las mejores prácticas de nuestros principales clientes minoristas.

Las herramientas de monitoreo de Gildan incluyen:

- Cuestionario de autoevaluación de la instalación
- Lineamientos de las auditorías y Plan de acción de gestión
- Formulario de entrevista de la gerencia
- Pautas de monitoreo
- Pautas para la entrevista del empleado

Gildan usa una metodología de muestra basada en las pautas SMETA para determinar el número de documentos a ser revisados y el número de personas a entrevistar.

Pautas de Monitoreo de Gildan

NÚMERO DE EMPLEADOS (EXCLUYENDO GERENTES)	DURACIÓN DE LA AUDITORÍA	ENTRE-VISTAS INDIVIDUALES	ENTRE-VISTAS GRUPALES	TOTAL EMPLEADOS ENTREVISTA-DOS	DOCUMENTOS DE EMPLEADOS REVISADOS (CUMPLIMIENTO DE HORAS LABORADAS Y SALARIO)	DURACIÓN DE LAS ENTREVISTAS
1-100	1 DÍA	6 (O EL TOTAL DE EMPLEADOS SI SON MENOS DE 5)	1 GRUPO DE 4	10	10	2.5 HORAS
101-500	2 DÍAS	6	4 GRUPOS DE 5	26	26	6 HORAS

501-1000	3 DÍAS	12	6 GRUPOS DE 5	42	42	8.5 HORAS
1001-2000	4 DÍAS	20	8 GRUPOS DE 4	52	52	12.5 HORAS
Más de 2000	4 DÍAS	30	10 GRUPOS DE 4	70	70	15 HORAS

DILIGENCIA DEBIDA PARA ADQUISICIONES Y PROCESO DE INTEGRACIÓN

A medida que Gildan expande su presencia en mercados emergentes, es esencial el papel del cumplimiento durante el proceso de diligencia debida. A fin de garantizar que realizamos adquisiciones responsables, nuestro proceso de diligencia debida para adquisiciones potenciales toma en cuenta riesgos sociales y ambientales. También se tienen en cuenta la legislación ambiental y laboral, el cumplimiento con la reglamentación y el cumplimiento con los estándares ambientales y sociales internos de Gildan.

En 2012, realizamos un proceso de diligencia debida mientras consideramos la adquisición de las instalaciones de Anvil Knitwear Inc. Para esta adquisición realizamos una revisión detallada de las auditorías de cumplimiento social externas pasadas realizadas por sus clientes, así como de las auditorías internas realizadas por sus auditores internos. Asimismo, se llevó a cabo una diligencia debida ambiental.

Una vez completada la adquisición, trabajamos con la nueva compañía para integrar nuestras políticas sociales y ambientales, y programas de cumplimiento al examinar las brechas y el desarrollo de planes de acción para implementar acciones correctivas de manera oportuna. Los principales pasos del proceso de integración son los siguientes:

- Despliegue del Código de Conducta y la capacitación del empleado
- Capacitación de auditores
- Realización de auditorías internas

A finales de 2012 las actividades de GoldToeMoretz fueron integradas totalmente a los estándares de cumplimiento social de Gildan, mientras que la integración de las actividades de Anvil se completará a finales del segundo trimestre de nuestro año fiscal.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > AUDITORÍAS

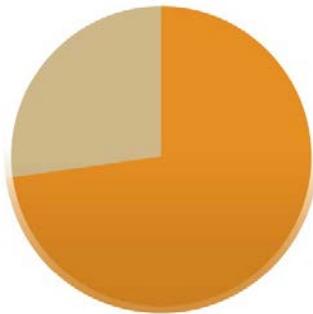
AÑO FISCAL 2012

El objetivo de Gildan es visitar el 100% de sus instalaciones de fabricación, incluso las de sus contratistas, al menos una vez cada 18 meses. Las auditorías se clasifican por orden de prioridad sobre la base de la evaluación de riesgos. Dado el aumento de las instalaciones de contratistas en 2011-2012, entre las que están las de GoldToeMoretz recientemente adquiridas, Gildan realizó un gran esfuerzo para asegurar la integración del cumplimiento social completo. Esto dio como resultado que el 66% de todas las instalaciones de fabricación hayan sido auditadas al menos una vez por los auditores internos de Gildan o por auditores externos contratados por Gildan en 2012. Aunque Gildan no ha visitado el otro 34%, estas instalaciones fueron auditadas al menos una vez por clientes de Gildan o por otros organismos de certificación, como WRAP, y los resultados de las auditorías fueron examinados por el equipo interno de cumplimiento de Gildan. Las instalaciones que aún no han sido auditadas por Gildan serán visitadas antes del final del segundo trimestre del año fiscal 2013, con lo cual se logrará que todas las instalaciones hayan sido visitadas al menos una vez en un periodo de 18 meses. Adicionalmente, todas las nuevas instalaciones han sido auditadas antes de que iniciaran la producción. Para mayor información, consulte la sección Metodología.

En 2012, se llevaron a cabo 142 auditorías de verificación. Este número también comprende las auditorías realizadas en las instalaciones de contratistas que no fueron seleccionados para la producción.

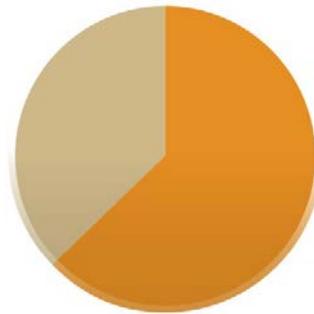
En Estados Unidos, Asia, Centroamérica y la Cuenca del Caribe se llevaron a cabo 104 auditorías completas de cumplimiento social en las instalaciones de Gildan y de contratistas. De estas, 54 fueron realizadas por los auditores internos de Gildan o por auditores externos en nombre de Gildan, y 50 fueron realizadas por auditores externos o por asesores para WRAP, FLA, Better Work o por clientes.

Treinta y ocho auditorías de seguimiento se llevaron a cabo en las instalaciones de contratistas y en las de propiedad de Gildan. De estas, 36 fueron realizadas por los auditores internos de Gildan o por auditores tercero parte para Gildan, y 2 fueron realizadas por auditores externos para Better Work.



Auditorías completas vs de seguimiento - 2012

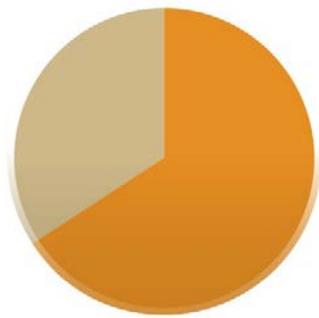
● Completas	73%
● De seguimiento	27%



Auditorías internas vs externas - 2012

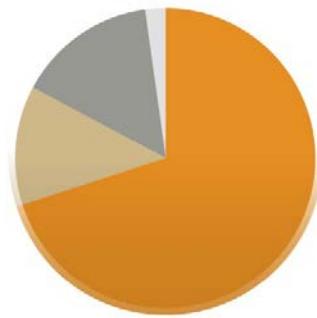
● Internas	63%
● Externas	37%

Las auditorías internas son realizadas por los auditores internos de Gildan o por auditores de tercera parte en nombre de Gildan.
Las auditorías externas son realizadas por asesores independientes en el nombre de WRAP, FLA, Better Work o clientes.



Auditorías en las instalaciones de Gildan vs las de sus contratistas - 2012

● Contratistas	66%
● Gildan	34%



Auditorías externas - 2012

● Clientes	70%
● Better Work	13%
● WRAP	15%
● FLA	2%



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > HALLAZGOS

Clasificación de No-cumplimientos sociales

- **Cumplimiento total:** En cumplimiento total con las disposiciones del Código de Conducta de Gildan y los otros códigos a los que se adhiere, al igual que los requisitos legales.
- **Menor:** Tema de riesgo menor. Mejora hacia las buenas prácticas. Marco de tiempo para remediación: seis meses.
- **Moderado:** Impacto negativo en los derechos y la seguridad de los empleados (no crítico). Marco de tiempo para remediación: hasta dos meses, según el tipo de violación.
- **Mayor:** Violación grave del Código de Conducta de Gildan y los otros códigos a los que se adhiere y/o la ley, lo que se deriva en un impacto severo sobre los derechos individuales y/o la seguridad física. Marco de tiempo para remediación: inmediato.

HALLAZGOS DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO SOCIAL INTERNA 2012 - INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

Se encontró un total de 270 casos de no-cumplimiento relativos al trabajo en las instalaciones propias de Gildan durante las auditorías internas de 2012 (33 auditorías internas completas y de seguimiento en las instalaciones propiedad de Gildan en 2012): 4 mayores (1,5%), 130 moderadas (48,1%) y 136 menores (50,4%). El número de casos de no cumplimiento aumentó ligeramente este año debido al inicio de operaciones de las instalaciones textiles de Río Nance V y la integración de nuestras instalaciones integradas en Bangladesh.

La mayoría de los hallazgos de 2012 (aproximadamente el 70%) se refieren a cuestiones de medio ambiente, salud y seguridad. Al ser un área altamente regulada, es la sección de nuestro cuestionario de evaluación que incluye la mayoría de las preguntas (57% de nuestra lista de verificación).

Los 4 hallazgos mayores en una instalación propiedad de Gildan en 2012 estuvieron relacionados con cuestiones de:

- Compensación y beneficios, como pagos retrasados de horas extras
 - Los casos de no cumplimiento que se encontraron en dos instalaciones fueron corregidos oportunamente y los pagos se efectuaron conforme a la ley. Además, se reforzó el principio de compensación con los mandos medios para que estos casos de no conformidad no vuelvan a repetirse.
- Acoso verbal
 - Los casos de no cumplimiento que se encontraron en dos instalaciones fueron denunciados por empleados que se quejaron de la conducta de su supervisor directo. Los departamentos de Recursos Humanos y Ciudadanía Corporativa realizaron inmediatamente una investigación para corregir la situación de no cumplimiento en forma oportuna. Los supervisores involucrados recibieron advertencias disciplinarias, así como una capacitación general en relación con abuso verbal y competencias personales, como ser liderazgo, manejo del personal, la orientación y otras. Asimismo, se refrescó con este grupo nuestras políticas sobre acoso y abuso.

En general, los hallazgos en las instalaciones propiedad de Gildan abarcaron:

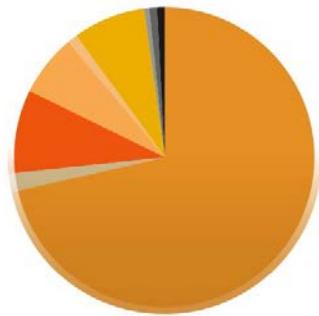
- Mantenimiento de registros, como contratos de empleados incompletos.
 - Capacitación a los empleados de Recursos Humanos se impartió para garantizar que los empleados tienen conocimiento sobre los requisitos de los contratos de empleados.
- Horas de trabajo, como horas extra que superan las 60 horas prescritas por semana.
 - Aunque seguimos observando este problema en nuestras instalaciones en 2012, es menor que en 2011 y afecta principalmente a nuestros empleados indirectos. Para obtener más detalles sobre este tema temporal y su remediación, refiérase al caso de estudio presentado en la sección Remediación.
- La seguridad en caso de incendio, como pasillos bloqueados, panel eléctrico bloqueado y estado de limpieza inadecuado.
 - Hemos encontrado que los no-cumplimientos en esta área se vinculan en general a la negligencia de los empleados. Aumentar la conciencia de nuestros empleados mediante el uso de boletines y cursos de capacitación de actualización, y reforzar las normas y procedimientos durante las reuniones del comité de salud y seguridad son diferentes formas en las que Gildan trabaja hacia la mejora del cumplimiento en esta área.
- Las condiciones sanitarias y limpieza general, como la higiene de la cafetería y el mantenimiento y salubridad en las instalaciones y baños.
 - Un procedimiento de salubridad se desarrolló para el manejo correcto de alimentos y el almacenamiento en las cafeterías.
 - En relación con la salubridad y mantenimiento general en nuestras instalaciones, nuestro equipo de calidad está trabajando en el desarrollo de manuales de limpieza al igual que una lista de procedimientos a ser publicadas en diferentes áreas.
- La seguridad de las máquinas, como las agujas perdidas o protección para ojos, luces de seguridad en los montacargas y otros dispositivos de seguridad deficientes o faltantes en las máquinas.
 - La capacitación actualizada en estas áreas es importante para aumentar la conciencia de los empleados sobre lo esencial de mantener estos dispositivos de seguridad en las máquinas, a fin de garantizar su propia seguridad.
 - Informar al departamento de mantenimiento cuando un dispositivo de seguridad falta en una máquina constituye también un elemento de seguridad clave. Al mismo tiempo, también es importante que el departamento de mantenimiento reemplace las partes faltantes de la máquina o los artículos de seguridad de manera oportuna.
- La seguridad química, como recipientes no etiquetados.
 - Para obtener más detalles sobre este tema y su remediación, haga clic aquí.

En todos los temas antes mencionados, la responsabilidad y disciplina de los empleados, supervisores y gerentes es muy importante para

hacer cumplir las reglas y procedimientos establecidos en esta área. Es necesario incrementar continuamente la conciencia de los empleados sobre estas reglas y procedimientos. Es por ello que la capacitación en medio ambiente, y salud es esencial. Al mismo tiempo, cuando existe un caso obvio de negligencia, los supervisores también deben aplicar medidas disciplinarias progresivas consistentes como una demostración de su compromiso con los valores y las prácticas de Gildan.

En todos los casos de no-cumplimiento, se implementaron planes de remediación detallados y, donde fue necesario, se realizaron análisis de causa-raíz exhaustivos.

Ahora que contamos con datos de tres años sobre los resultados de nuestras auditorías en la base de datos Ciudadanía Corporativa y que tenemos estadísticas fiables para describir los hallazgos recurrentes, se ha preparado una presentación para los mandos medios para informarles de estos resultados y discutir con ellos las formas de mejorar la situación y evitar que se repitan. Nuestros equipos de gestión aportarán sus comentarios, y compartirán conocimiento entre instalaciones, darán información y tratarán de sensibilizar con respecto a problemas similares a los que se enfrentan las instalaciones.



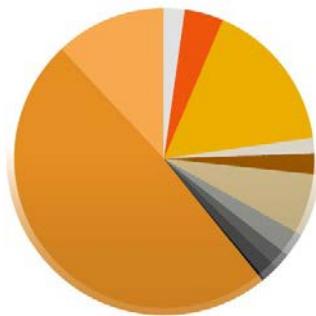
No cumplimientos en las instalaciones de Gildan por categoría - 2012

● Salud y seguridad	71.5%
● Información legal	1.9%
● Conocimiento del Código y las políticas de la Compañía	8.9%
● Registros	6.7%
● Mecanismos de comunicación	1.1%
● Horas de trabajo	7.8%
● Compensación y beneficios	0.7%
● Trabajo forzado	0.7%
● Acoso o abuso	0.7%

INSTALACIONES DE CONTRATISTAS DE FABRICACIÓN

Un total de 348 casos de no-cumplimiento relacionados al trabajo se encontraron en las instalaciones de nuestros contratistas de fabricación en 2012. De estos casos, 20 fueron mayores, 98 moderados y 230 menores. Este número ha aumentado considerablemente en 2012 debido a la presencia de nuevos contratistas tras las recientes adquisiciones de la Compañía. Los hallazgos reportados sólo comprenden aquellos de las instalaciones de contratistas de fabricación con los que realizamos negocios durante el año 2012. Las instalaciones de los contratistas que fueron auditadas, pero que no se hicieron pedidos no están incluidas en las cifras expuestas aquí.

Con el afán de ayudar a las instalaciones en la remediación de los casos de no cumplimiento encontrados durante nuestras auditorías, nuestros equipos de auditores internos trabajan con la gerencia de las instalaciones en la elaboración de un plan de acción y les ofrecen asesoramiento y comentarios sobre la mejor forma de enfrentar los distintos temas. Dado que la gran mayoría de nuestra producción se lleva a cabo en instalaciones propiedad de Gildan, hemos adquirido experiencia en sistemas, políticas y procedimientos de gestión de cumplimiento laboral. Transmitimos esta experiencia interna a los equipos de gestión de las instalaciones de nuestros contratistas para garantizar una remediación sustentable y sensibilizarlos en esos temas. Para mayor información sobre nuestras iniciativas de desarrollo de capacidades en las instalaciones de nuestros contratistas, consulte la sección Contratistas y Proveedores.



No cumplimientos en las instalaciones de contratistas por categoría - 2012

● Información legal	2.3%
● Conocimiento del Código y las políticas de la Compañía	4.3%
● Registros	16.4%
● Mecanismos de comunicación	17%
● Disciplina y terminación de contrato	2.0%
● Horas de trabajo	6.6%
● Compensación y beneficios	2.3%
● Acoso o abuso	1.7%
● Libertad de asociación	1.7%
● Discriminación	0.3%
● Salud y seguridad	48.9%
● Medio ambiente	11.8%

INFORMACIÓN RELACIONADA PARA LOS INDICADORES GRI HR5-HR6-HR7 PARA 2012

En su esfuerzo por garantizar que ningún menor esté empleado en las instalaciones ni en las instalaciones de sus contratistas, se estableció en el Código de Conducta de Gildan que la edad de trabajo mínima es de 18 años. A pesar de que en la mayoría de los países es legal trabajar a los 15 o 16 años, se aplican varias restricciones a los trabajadores menores (Convención de Edad Mínima de OIT, 1973). Por ejemplo, los trabajadores jóvenes no pueden realizar tareas peligrosas ni trabajar de noche (Convención de Trabajo Nocturno de Personas Jóvenes (Industria) de OIT, 1919). De acuerdo con nuestra interpretación de la convención de la OIT sobre el trabajo infantil, creemos que es adecuado excluir a los trabajadores jóvenes de nuestras instalaciones y hemos decidido fijar nuestra edad mínima de trabajo en 18 años. Cuando adquirimos nuestra instalación integrada en Bangladesh en 2010, un país identificado con riesgos significativos de incidentes de trabajo infantil, pues no ratificó la Convención 138 de OIT sobre trabajo infantil, realizamos una evaluación completa de los empleados para confirmar que todos tenían más de 18 años.

El trabajo infantil se monitorea de forma continua mediante auditorías llevadas a cabo por los auditores internos de Gildan o terceros, con el fin de mitigar el riesgo de incidentes de trabajo infantil.

Gildan prohíbe y verifica constantemente que no se hace uso de trabajo forzado u obligatorio en sus instalaciones; sin embargo, se encontraron dos casos de este tipo en una auditoría interna. Uno de los hallazgos está relacionado con un cambio en el turno de trabajo y, aunque los empleados consideran que no realizan un trabajo forzado, la Compañía debe dejar constancia del proceso y obtener la aprobación formal de los empleados. El segundo caso se produjo en una de las nuevas instalaciones donde aún no se había implementado ninguna política ni procedimiento sobre trabajo forzado. Esta instalación está adoptando la cultura de Gildan en relación con las prácticas y procedimientos.

En relación con la libertad de asociación, se experimentaron situaciones durante el período de informe. Para obtener más detalles sobre estos temas, consulte nuestra sección de Sindicatos.

Se encontraron seis casos menores en instalaciones de contratistas relacionados con la documentación de las actas de las reuniones entre los sindicatos de trabajadores y la gerencia que no se habían elaborado debidamente. Los seis casos se resolvieron y los auditores recibieron la documentación para examinarla.



INICIO > EMPLEADOS > CUMPLIMIENTO SOCIAL > REMEDIACIÓN

Las acciones de remediación son verificadas mediante auditorías de seguimiento y mediante el uso de nuestra base de datos de ciudadanía corporativa, donde las instalaciones pueden ofrecer detalles sobre sus acciones de remediación al igual que la evidencia que respalde dichas acciones. Asimismo, revisamos el estado de todos los casos de no cumplimiento de forma trimestral e informamos sobre las acciones de remediación a la Junta Directiva.

Los hallazgos persistentes o recurrentes reciben atención especial para garantizar que se implemente la remediación adecuada para ellos, al igual que evaluar si se desarrollan patrones persistentes en diferentes instalaciones. Por ejemplo, en 2010, un patrón persistente de no-cumplimiento ocurrió en relación con el manejo y etiquetado de químicos. El tema se informó a la alta gerencia y se tomó acción correctiva para almacenar químicos en recipientes seguros para el manejo de los mismos. Los empleados en todas las instalaciones reciben capacitación sobre el manejo adecuado de químicos.

En 2012 la manipulación y el etiquetado de productos químicos no fue un hallazgo reciente, lo cual demuestra la eficacia de la capacitación impartida. En 2013 la capacitación que se impartirá se centrará en el mantenimiento de los extintores de incendios, así como de los pasillos de las instalaciones bloqueados, ya que hemos identificado estos asuntos como recurrentes. Todas las instalaciones propiedad de Gildan cuentan con sistemas de seguridad contra incendios, como rociadores (con excepción de las instalaciones de Bangladesh, cuyo sistema de seguridad contra incendios actual será sustituido por un sistema de rociadores más eficaz a finales de 2013), salidas de emergencia y alarmas de incendio, entre otras cosas. Adicionalmente, en todas las instalaciones se llevan a cabo al menos dos ejercicios anuales de evacuación en caso de incendio. Sin embargo, nuestros supervisores de cumplimiento internos han encontrado asuntos menores, debidos principalmente a que algunos empleados no siguen instrucciones y procedimientos establecidos en materia de seguridad contra incendios. En 2013 ofreceremos sesiones de capacitación sobre seguridad contra incendios. Este tema también se tratará en la presentación general ante la gerencia con motivo del análisis de los resultados de las auditorías de 2012.

En 2011, mejoramos nuestro sistema de seguimiento de causa-raíz en nuestra base de datos al vincular cada hallazgo identificado durante las auditorías internas con una causa-raíz definida previamente que el usuario puede seleccionar. Con esta herramienta clasificamos las principales causas de no cumplimiento y analizamos las que son más recurrentes.

Del total de hallazgos que han sido remediados para el final del año fiscal 2012 y para los cuales se ha asociado su causa-raíz, las más comunes están relacionadas con:

1. Incumplimiento de instrucciones y procedimientos
2. Falta de comprensión de lo requerido
3. Equipos inadecuados, ausentes o defectuosos

Las dos primeras están relacionadas directamente con los hallazgos recurrentes explicadas anteriormente y, por ello, en 2013 nos aseguraremos de que todos los empleados comprendan mejor los procedimientos que han dado lugar a estas situaciones de no cumplimiento. La tercera está relacionada con demoras debidas a inversiones pendientes, que exigen la aprobación previa de los equipos regionales y corporativos. También examinaremos estas inversiones necesarias para que las demoras que causan no pongan en peligro la seguridad de los empleados.

UN EJEMPLO DEL PROCESO DE REMEDIACIÓN

Para la región de las Américas, la compañía opera dos centros principales como parte de sus operaciones de fabricación, uno en Centroamérica y otra en la Cuenca del Caribe. El centro de fabricación de la Cuenca del Caribe opera una instalación textil en República Dominicana e instalaciones de costura tanto en República Dominicana como en Haití (contratistas de tercera parte). En 2010 y 2011, el trágico terremoto y la difícil situación política en Haití fueron circunstancias extraordinarias que impactaron nuestra cadena de suministros.

Esta situación tuvo como consecuencia varias paros de labores en las instalaciones de nuestros contratistas, que a su vez resultaron en la acumulación de telas en nuestra instalación textil de República Dominicana, mientras que nuestra fuerte demanda de productos continuó en el mercado. Como respuesta, para atender la demanda en el mercado, se transfirió un inventario adicional a las instalaciones de costura en Honduras, Nicaragua y República Dominicana, que ocasionó una situación temporal relacionada a tiempo extra excesivo. En 2011 este tema fue informado en 9 de las 12 auditorías conducidas en Centroamérica y en República Dominicana, donde algunos empleados superaron el número de horas de trabajo regular y horas de trabajo extra.

Si bien estas fueron circunstancias inusuales, la compañía realizó una evaluación de las políticas y capacitación relativa a las horas de trabajo. Se encontraron oportunidades de mejora, por ejemplo, los gerentes de planta se reunieron con los coordinadores y supervisores para explicar la situación y crear conciencia sobre la prohibición de trabajar más de 60 horas por semana. El Departamento de Recursos Humanos estableció un sistema para controlar las horas acumuladas de manera semanal y desarrolló un plan de comunicación con la gerencia de planta para asesorarlos sobre el número de horas trabajadas por cada empleado en cada instalación. En septiembre de 2011, se llevaron a cabo dos auditorías de terceros independientes y no surgió el tema de trabajo de horas extra.

En 2012 sólo se encontraron horas extra relacionadas con la producción de empleados directos en dos auditorías, lo cual constituye una mejora considerable con respecto a los años anteriores. Sin embargo, encontramos algunos casos de horas extra por encima del límite en casos de empleados indirectos relacionados con el proceso de inventario al final de cada mes. En 2013 se organizarán reuniones con los equipos de producción y planeación para encontrar la mejor solución para este hallazgo.



INICIO > EMPLEADOS > PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS

Cuando las personas empiezan a trabajar en Gildan, se convierten en miembros valiosos de una gran familia. Esta es la razón por la cual sentimos que es importante para nosotros desarrollar e implementar varios programas para comunicarnos mejor con nuestros empleados, apoyarlos en los diferentes aspectos de sus vidas: profesional, personal y familiar; motivarlos a adoptar un estilo de vida saludable y activo, y reconocer y recompensar su contribución única a nuestra compañía.

En Gildan, creemos que dichas iniciativas pueden hacer la diferencia en mejorar la calidad de vida de los empleados en el trabajo y hogar.

A continuación detallamos algunos ejemplos de iniciativas locales.

GILDAN TV

En 2009, el Departamento de Comunicaciones en Centroamérica identificó la necesidad de una mejor y más eficaz manera de comunicarnos con nuestros empleados. Después de conducir encuestas en todas nuestras instalaciones, la televisión se identificó como el vehículo de comunicación preferido por nuestros empleados. Gildan TV se creó como respuesta a esta encuesta y se convirtió en una herramienta extraordinaria para proporcionar a nuestros empleados información de manera fácil de digerir y que llama la atención.

El sistema de televisión de circuito cerrado de Gildan permite a la gerencia de la planta transmitir mensajes a los empleados a través de pantallas de televisión que se ubican en varios lugares de las plantas de costura y textiles, al igual que en nuestras clínicas de salud y cafeterías.

El contenido que se transmite por Gildan TV es principalmente educativo y se desarrolla para fortalecer la conciencia de las políticas de la compañía, actividades, historias de éxito de empleados y programas de la comunidad, entre otros temas.

Después de haber presenciado los resultados positivos de Gildan TV en Honduras, esta forma creativa de comunicar información a los empleados se extendió a otras ubicaciones. Nuestra oficina de Barbados y nuestra instalación de Charleston también han implementado el sistema.

En 2012 el personal de Recursos Humanos recibió capacitación sobre el manejo del software y la programación de Gildan TV para poder actualizar el contenido de Gildan TV en cada instalación y que estas tareas no dependan sólo del equipo de Comunicaciones. Esto permitirá que el contenido de Gildan TV incluya información importante de Recursos Humanos de cada una de las instalaciones.

En 2012, los videos y videoclips emitidos en Gildan TV abarcaron los siguientes temas: seguridad personal; Tour Rosa, testimonios de personas que han sobrevivido al cáncer, sugerencias de los empleados para mejorar el medio ambiente, la salud y la seguridad, la producción y la calidad; ergonomía, video corporativo de Gildan y mecanismos de comunicación.

Gildan TV se amplió recientemente a Nicaragua y en 2013 estará operativo completamente.



COOPERATIVAS

Nuestras instalaciones textiles y de costura de Honduras y República Dominicana formaron cooperativas independientes, a fin de ofrecer a los empleados un incentivo y motivarlos a ahorrar. Estas cooperativas ayudan a los empleados a tener mayor acceso a préstamos, lo que puede ser difícil de obtener en estos países, y a bajas tasas de interés en comparación con aquellos disponibles a través de canales de banco estándar. La participación en estas cooperativas es voluntaria y puede finalizarse en cualquier momento.

Las cooperativas funcionan como entidades legales independientes supervisadas por un gerente administrativo. Todas las cooperativas están disponibles exclusivamente para los empleados no gerenciales, quienes eligen libremente la Junta Directiva entre ellos de forma bianual. Como las cooperativas están ubicadas dentro de nuestras instalaciones, el departamento financiero y los auditores externos tienen la obligación de asegurar que están siendo administrados de manera adecuada y en cumplimiento con nuestras regulaciones locales.

En Honduras, 12,810 empleados están afiliados a las cooperativas. Estamos orgullosos de informar que en 2012 las cooperativas concedieron más de \$ 6,900,000 en préstamos a los empleados de nuestras instalaciones textiles y de costura. Más de \$ 20 millones de dólares se prestaron a empleados en Honduras a través de las cooperativas entre 2007 y octubre de 2012.

En República Dominicana, Gildan está afiliado con una cooperativa independiente, que opera en la Zona Libre Industrial Las Américas, para ofrecer este programa a sus empleados. Durante el año fiscal 2012, nuestros empleados en esa región recibieron más de 6,350 préstamos, que totalizan \$ 1,498,246.

TARJETAS DE AGRADECIMIENTO

En 2011, nuestra instalación de Charleston inició una forma única de recompensar a sus empleados cuyo comportamiento y contribución a la compañía son sobresalientes: Tarjetas de Agradecimiento

El fundamento detrás de esta iniciativa es fomentar el reconocimiento entre pares por un rendimiento sobresaliente y fomentar un sentido de comunidad dentro de Gildan. ¿Cómo funciona? Se alienta a los empleados que observan un rendimiento de sus compañeros superior al requerido, o que realizan una contribución en una de las ocho áreas, enumeradas a continuación, a escribir una tarjeta de agradecimiento y presentarla al empleado como reconocimiento de su contribución especial. Una de las secciones de la tarjeta se entrega al departamento de Recursos Humanos para el archivo del empleado. Los empleados que reciben una tarjeta son elegibles para recibir un obsequio de agradecimiento mediante un sorteo realizado entre los destinatarios durante un período determinado.

Las ocho categorías son:

- Ética e integridad
- Concientización de las leyes, normas, políticas y procedimientos de la compañía
- Integridad de registros
- Protección de los activos de la compañía
- Relaciones con el empleado
- Salud y Seguridad
- Relaciones con el cliente
- Responsabilidad Social

Estas áreas están vinculadas íntimamente con nuestro Código de Conducta, valores, prioridades y mejores prácticas.

Esta iniciativa se mantuvo en 2012 y logró mayor popularidad con un total de 94 Tarjetas de Agradecimiento.



PROGRAMA SALVEMOS LA FAMILIA DE GILDAN EN HONDURAS

El programa de asistencia “Salvemos la Familia” de Gildan responde a las necesidades expresadas por varios de nuestros empleados que solicitan apoyo para manejar temas personales y situaciones familiares en un entorno seguro y no confrontacional. Este programa provee a los empleados un acceso gratuito a asesoría confidencial por profesionales certificados especializados en asuntos de matrimonio y familia. La iniciativa “Salvemos la Familia” se viene utilizando en algunas de nuestras instalaciones textiles y de calcetines desde 2009 y se amplió totalmente a todas las instalaciones de Gildan en Honduras en 2011 y a todas las instalaciones nicaragüenses en 2012. Este último año el programa ofreció más de 1,000 reuniones para nuestros empleados en Honduras. En Nicaragua inauguramos el programa en 2012 anunciándolo en pizarras informativas y por los altavoces, y ofreceremos reuniones a los empleados más adelante este año.

DÍAS DE FAMILIA

En nuestra instalación textil de Dortex en República Dominicana, Gildan patrocina los Días de Familia, que se realizan dos veces al año. Durante estos eventos de dos días, llamados “Juntos en familia”, se fomenta a los empleados invitar a sus familiares, visitar la instalación, compartir un almuerzo pagado por la compañía y participar en varios juegos, comidas, sorteos y competencias. Nuestro objetivo al realizar esto es fomentar en los empleados el orgullo por sus trabajos y para que sus familiares comprendan mejor el tipo de trabajo que llevan a cabo. En 2012, 2,400 empleados y familiares participaron en “Juntos en Familia” en nuestras instalaciones textiles de Dortex.

En nuestra planta de costura de Las Américas 75 niños participaron en una actividad de puertas abiertas que les permitió visitar las instalaciones para comprender mejor el trabajo de sus padres. Tras la visita, fueron invitados a un museo infantil en Santo Domingo.

Tras el éxito de su “Family Fun Day” de 2011, la oficina de Barbados volvió a celebrar este evento en 2012. Unos 200 empleados y familiares fueron invitados a un día de competiciones y actividades divertidas, como pintarse la cara, juegos con globos llenos de agua y coches de chocar. En estas actividades participaron unas 200 personas, entre las que había 16 empleados que actuaron como voluntarios durante todo el día en el servicio de comida y en la gestión de los juegos y quioscos.





FESTIVAL DEL NIÑO

Gildan celebra cada año el Festival del Niño en ambas de sus instalaciones de costura en Nicaragua desde que empezamos operaciones en 2004. El Festival, que se lleva a cabo en diciembre, se realiza para los hijos de nuestros empleados. Este año, más de 3,000 niños y niñas disfrutaron un día repleto de actividades deportivas, una variedad de juegos, al igual que comida y golosinas.

GILDAN Y LA ASOCIACIÓN HONDUREÑA DE MAQUILADORES PRESENTAN “EL JUEGO”

El 23 de febrero Gildan y la Asociación Hondureña de Maquiladoras (AHM) acogieron a los representantes de la oficina del presidente de Honduras y de las oficinas regionales de los Ministerios de Trabajo y de Cultura, así como a otras empresas del sector, ONG y medios de comunicación, en la presentación de la obra “El Juego”. Escrita y dirigida por Frances Lynch, Directora de Calcetines de Río Nance, esta obra se presentó por primera vez ante el público durante Navidad en San Pedro Sula.

El principal objetivo de este evento era presentar el talento de nuestros empleados y de sus hijos. Participaron en este proyecto más de cien personas, entre empleados de Gildan, sus hijos y diversos colaboradores.

Aproximadamente unos 200 invitados asistieron al espectáculo. “El Juego” fue la quinta obra presentada por Gildan y sus empleados en San Pedro Sula.



CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LA TIERRA CON NUESTROS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS

Honduras

El 28 de abril de 2012 Gildan celebró el Día de la Tierra con sus empleados hondureños y sus familias, que fueron invitados a participar en un evento cultural celebrado en el Pequeño Sula, Museo Infantil de San Pedro Sula. Unas 250 personas pudieron recorrer el museo y su planetario.

El concurso de dibujo, organizado cada año con los hijos de nuestros empleados para celebrar el Día de la Tierra, también se celebró en el museo.

Nicaragua

Las instalaciones de costura de Gildan en Nicaragua también se unieron a las celebraciones del Día de la Tierra.

De nuevo este año, nuestras instalaciones de costura de San Marcos y Rivas organizaron una competencia de dibujo para celebrar el Día de la Tierra con los hijos de los empleados. En cada una de estas instalaciones, 300 niños de 5 a 14 años participaron en la competencia. El ganador de cada categoría de edad recibió como premio juguetes educativos.

Veintiocho empleados trabajaron como voluntarios para que la celebración resultara perfecta.



COMPROMETIDOS A UNA FORMA DE VIDA ACTIVA

En varias de nuestras ubicaciones, hemos iniciado programas para motivar a nuestros empleados a adoptar una forma de vida activa y saludable. Por ejemplo, en República Dominicana, el programa Gildan Sport (o Deporte Gildan) promueve un estilo de vida activo y fomentar nuestro espíritu de equipo entre nuestros empleados. Como parte de este programa, se creó un equipo de básquetbol de Gildan que resultó ser muy popular.





BIBLIOTECA EN LAS INSTALACIONES DE COSTURA DE SAN MIGUEL

En septiembre de 2012, en el marco del programa de capacitación sobre liderazgo de Gildan en nuestras instalaciones de costura de San Miguel, un grupo de mandos medios participó en una lluvia de ideas sobre proyectos que podrían realizarse para mejorar el bienestar de los empleados o de las comunidades.

Entre los proyectos que se llevaron a cabo, se abrió una biblioteca en las instalaciones de costura de San Miguel. Los más de 5,000 empleados de estas instalaciones pueden encontrar en ella información para ayudar a sus hijos en sus tareas escolares, material para preparar sus sesiones de capacitación —los empleados que participan en los programas educativos de Gildan— o sencillamente leer un libro.



RECONOCIMIENTO A LA ASISTENCIA PERFECTA Y LEALTAD DE LOS EMPLEADOS EN NUESTRAS INSTALACIONES

A principios del año fiscal 2012 se celebraron actos de reconocimiento en nuestro centro de distribución de Eden y en nuestras instalaciones de Charleston para celebrar la gran contribución de nuestros empleados:

- El 14 de octubre se organizó en Eden una ceremonia de reconocimiento de la lealtad de los empleados con 5, 10 o 25 años de servicios en la Compañía. Recibieron distinciones 51 empleados, y durante el almuerzo de Navidad, 29 empleados recibieron un certificado en reconocimiento a su asistencia perfecta.
- En Charleston se organizó una ceremonia de reconocimiento de 19 empleados por su asistencia perfecta durante el año, por lo que recibieron un bono de obsequio. Dos días después, se organizó un almuerzo de agradecimiento para todos los empleados.

En Barbados y Canadá se organizaron actividades similares en reconocimiento de los empleados que trabajan con la Compañía desde hace 5, 10 y 15 años; en dichas actividades se entregaron premios y regalos que se presentaron públicamente al personal.





INICIO > EMPLEADOS >

PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS >

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO PARA EMPLEADOS

Cada año, Gildan organiza diversas actividades de voluntariado para empleados en nuestras distintas instalaciones. Por ejemplo, las actividades de reforestación se realizan anualmente en Honduras, Nicaragua y República Dominicana. Los equipos de Gildan contribuyen con sus comunidades al pintar las paredes de las escuelas en Honduras, brindando útiles escolares y juguetes a los niños en Centroamérica u sirviendo comida a los mayores en Nicaragua.

En Canadá, la compañía apoya a los empleados que ofrecen voluntariamente su tiempo personal para los proyectos de la comunidad mediante el Programa del Empleado de Gildan en la Comunidad en el cual Gildan realiza una donación en efectivo a las organizaciones en donde los empleados participan en trabajos voluntarios.

“REGALANDO SONRISAS CON GILDAN”

En 2004, los empleados de dos de nuestras instalaciones de costura en Honduras (San Miguel and San José) crearon la campaña “Regalando Sonrisas con Gildan”. Cada año, nuestros empleados donan juguetes que se distribuyan entre los niños que viven en zonas de escasos recursos cerca de las instalaciones de Gildan durante las vacaciones.

En diciembre de 2011, esta iniciativa se extendió a otras instalaciones. En nuestra instalación textil más recientes más de 100 empleados participaron como voluntarios en la entrega de casi 5,000 juguetes. En nuestras instalaciones de costura de Villanueva un grupo de 25 voluntarios visitó tres localidades cerca de nuestras instalaciones de costura para distribuir 3,500 juguetes.



“SANTA NOS VISITA”: DISTRIBUCIÓN DE REGALOS A LOS NIÑOS

En diciembre, poco antes de Navidad, un grupo de empleados de nuestras instalaciones textiles de Dortex visitaron como voluntarios cuatro escuelas patrocinadas por Gildan: La Reforma, Mata Vaca, La Granja y Arcadia Reyes, donde distribuyeron regalos a los niños.

La Compañía organiza esta actividad anual desde 2007 para ofrecer a los niños momentos de alegría con payasos, música, la visita de

Papá Noel y regalos para todos los niños.



ALMUERZO DE NAVIDAD EN EL ASILO DE ANCIANOS

En diciembre de 2011, dentro del programa de voluntariado, un grupo de 20 empleados de nuestras instalaciones de costura de Rivas, Nicaragua, compartió un almuerzo de Navidad con 100 ancianos que viven en el Asilo López Carazo, situado cerca de nuestras instalaciones.

TRABAJOS DE PINTURA DE UNA ESCUELA PRIMARIA EN HONDURAS

En octubre de 2011, 35 voluntarios de nuestras instalaciones textiles de Río Nance II dedicaron la mañana de un sábado a pintar las paredes exteriores de la escuela primaria Jenny Vallecillo de la localidad de Quebrada Seca, en Choloma, Honduras. Más de 500 alumnos de preescolar y primaria están inscritos en esta escuela, entre los que están los hijos de muchos de nuestros empleados.

Gracias a la ayuda de nuestro equipo de voluntarios, la escuela tiene un nuevo aspecto y los niños pueden disfrutar de mejores condiciones.



COLABORACIÓN CON HÁBITAT PARA LA HUMANIDAD

Tratamos de ser ciudadanos activos en las zonas donde vivimos y trabajamos, y nuestro empeño constante por apoyar a las comunidades locales mediante proyectos de desarrollo sigue siendo una fuente de inspiración para nosotros. En 2012, el Comité de Donaciones de Gildan en Montreal decidió colaborar con la organización Hábitat para la Humanidad, cuya misión es construir viviendas a precios módicos y fomentar la propiedad de la vivienda como herramienta para romper el ciclo de la pobreza. Cinco empleados de nuestra sede de Montreal participaron en esta actividad de voluntariado única el sábado, 12 de mayo en unas obras de construcción situadas en el barrio de Mercier-Hochelaga-Maisonneuve, donde viven familias de bajos ingresos.

En abril de 2012 también donamos más de 900 camisetas a Hábitat para la Humanidad.



VENTA DE PASTELES PARA LAS INSTITUCIONES BENÉFICAS EN MONTREAL

De acuerdo con el compromiso de Gildan de apoyar a las comunidades, en 2012, el Comité de Donaciones organizó dos actividades de venta de pasteles para recaudar fondos para dos organizaciones benéficas de Montreal. Unos 35 empleados trabajaron como voluntarios en la preparación de pasteles caseros, como magdalenas, tortas y brownies, que se vendieron al personal de la Oficina Corporativa de Gildan.

La primera venta se celebró en diciembre en apoyo a la campaña de recolección de alimentos de Moisson Montréal, cuya misión es suministrar alimentos a las personas y familias necesitadas de Montreal. La segunda venta, celebrada en mayo, pretendía recaudar fondos para el programa de campamentos de verano de Welcome Hall Mission.

En cada venta se recaudaron unos \$450, cantidad que fue igualada por Gildan.





INICIO > EMPLEADOS > MEDICIONES

CLASIFICACIÓN DE EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR SEXO Y GRUPO DE EDAD

	MASCULINO	FEMENINO	18-29	30+
2010	53%	47%	66%	34%
2011	53%	47%	65%	35%
2012	51%	49%	62%	38%

EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR REGIÓN Y GÉNERO

	Hombres	Mujeres
ASIA	28.8%	71.2%
CARIBE	59.2%	40.8%
CENTROAMÉRICA	52.7%	47.3%
NORTEAMÉRICA	47.1%	52.9%

EMPLEADOS DE GILDAN EN EL MUNDO POR TIPO DE CONTRATO

	2012	2010	2011
TEMPORALES	1.2%	1.8%	2.4%
PERMANENTES	98.8%	98.2%	97.6%

TASAS DE GRAVEDAD Y LESIONES RELACIONADAS AL TRABAJO 2009-2012

	2012	2011	2010	2009
TASA DE LESIONES	0.25	0.41	0.54	0.92
VARIANZA EN TASA DE LESIONES	- 39%	- 24%	- 41%	
TASA DE GRAVEDAD	2.93	3.88	4.08	8.05
VARIANZA EN TASA DE GRAVEDAD	-24%	- 5%	- 49%	



Completamos la construcción de nuestra cuarta y más grande instalación de generación por biomasa, ubicada en Honduras.

Nuestros empleados plantaron más de 2,114 árboles y 2,887 arbustos durante 2012 únicamente.

INICIO > MEDIO AMBIENTE

En todos los niveles de sus operaciones, Gildan está muy consciente sobre el hecho de que operamos como una parte de un todo mayor - el ambiente donde vivimos y trabajamos. Esto se traduce en un sentido intensificado de responsabilidad para preservar nuestros recursos ambientales existentes y, a la vez, desarrollar procesos diseñados para reducir al máximo posible el efecto de nuestras actividades en nuestros alrededores físicos.

En una era de creciente agotamiento de recursos y degradación ambiental, un enfoque estrecho, basado en el cumplimiento no generará el tipo de resultados necesarios para reducir nuestra huella ambiental, mejorar las vidas de aquellos que trabajan para nosotros o viven cerca a nosotros y garantizar nuestra competitividad a largo plazo. Por ende, Gildan está comprometida a desarrollar soluciones ambientales innovadoras para hacer el mejor uso de nuestras instalaciones de fabricación y nuestro enfoque en la excelencia operativa.

El programa ambiental de Gildan cumple con dos objetivos clave: reduce nuestro impacto ambiental mientras que preserva los recursos naturales externos que utiliza la compañía.



ENERGÍA

Mejorar la eficiencia energética para reducir nuestro impacto ambiental

Gildan está comprometida a reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles al encontrar procesos de producción y fuentes de energía sostenible alternativas.



AGUA

Optimizar nuestro uso del agua en todo nuestros procesos

Estamos continuamente ideando diferentes maneras para minimizar nuestro uso del agua y mejorar la calidad de nuestro efluente de aguas residuales.



EMISIONES

Creatividad en la búsqueda de fuentes alternativas de energía sostenibles

Gildan está comprometida a reducir sus emisiones de gas de efecto invernadero mediante esfuerzos de conservación de energía.



RESIDUOS

Reducir en forma continua los residuos mediante la reutilización y el reciclado

Uno de nuestros objetivos clave en relación con la sostenibilidad ambiental es la reducción de residuos mediante el reciclado y el establecimiento de medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción.



BIODIVERSIDAD

Preservar la salud de nuestro ecosistema

En Gildan, tenemos pasión no solo por preservar, sino también por mejorar el ambiente en donde vivimos y trabajamos.



POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Desarrollo de lineamientos sólidos para liderar nuestras acciones

Gildan implementó herramientas y programas específicos para implementar nuestras prácticas ambientales y garantizar que cumplimos nuestros objetivos de sostenibilidad del ambiental.



CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Más allá de los requisitos legales

Implementamos un número de métodos de evaluación y verificación para garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentaciones vigentes, así como con nuestra Política Ambiental interna.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > OBJETIVOS & PROPÓSITOS

Nuevo objetivo de reducción de emisiones GEI

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kilogramo de producto, un 20% las emisiones de GEI causadas por sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde el año 2010, Gildan redujo la intensidad de las emisiones de GEI un 14%.



Nuevo objetivo de reducción de energía

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kg de producto, un 20% la intensidad de energía resultado de sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

En 2012, redujimos la intensidad de energía un 2% con respecto al año 2010.



Nuevo objetivo de reducción de agua

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido, por kilogramo de producto, un 10% la intensidad del consumo de agua resultado de sus propias operaciones, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde el año 2010, Gildan redujo la intensidad del consumo de agua un 2%.



Nuevo objetivo de reducción de residuos

Objetivo

Para el año 2015, Gildan habrá reducido en un 20% la cantidad de residuos derivados de sus propias operaciones y enviados a los vertederos de basura, tomando de referencia el año 2010.

Plazo:

2015

Avances:

Desde el año 2010, Gildan redujo un 1% la cantidad de residuos enviados a los vertederos de basura.



Políticas y Procedimientos

Objetivo

Completar el desarrollo del sistema de gestión ambiental de Gildan para cumplir con la norma ISO14001 en Honduras.

Plazo:

2013

Avances:

Este objetivo está en vías de desarrollo y se completará en el año



2013.

Energía

Objetivo

Establecer objetivos de reducción de energía.

Plazo:

2012

Avances:

Ver nuevo objetivo arriba.



Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más el consumo de energía.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, llevamos a cabo una evaluación estratégica de las oportunidades en el área de gestión de energía para continuar reduciendo nuestro consumo de energía. Se identificaron oportunidades específicas para obtener una disminución sostenible de los costos y reducciones con respecto al impacto. Para obtener más detalles, por favor consulte la sección de Energía.

Emisiones de Gas de Efecto Invernadero (GEI)

Objetivo

Establecer objetivos de reducción de emisiones GEI.

Plazo:

2012

Avances:

Ver nuevo objetivo arriba.



Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más las emisiones GEI.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, llevamos a cabo una evaluación estratégica de las oportunidades en el área de gestión de emisiones de GEI para continuar reduciendo nuestras emisiones de GEI. Se identificaron oportunidades específicas para obtener una disminución sostenible de los costos y reducciones con respecto al impacto. Para obtener más detalles, por favor consulte la sección de Emisiones de GEI.

Agua

Objetivo

Establecer objetivos de reducción del agua.

Plazo:

2012

Avances:

Ver nuevo objetivo arriba.



Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más el consumo de agua.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, llevamos a cabo una evaluación estratégica de las oportunidades en el área de gestión de agua para continuar reduciendo nuestro consumo de agua. Se identificaron oportunidades específicas para obtener una disminución sostenible de los costos y reducciones con respecto al impacto. Para obtener más detalles, por favor consulte la sección relacionada con el agua.



Residuos

Goal

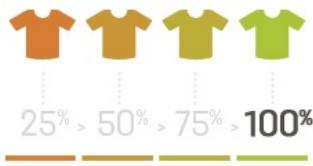
Establecer objetivos de reducción de residuos.

Plazo:

2012

Avances:

Ver nuevo objetivo arriba.



Objetivo

Identificar nuevas iniciativas para reducir aún más los residuos.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, llevamos a cabo una evaluación estratégica de las oportunidades en el área de gestión de residuos para continuar reduciendo nuestros residuos. Se identificaron oportunidades específicas para obtener una disminución sostenible de los costos y reducciones con respecto al impacto. Para obtener más detalles, por favor consulte la sección relacionada con los residuos.

Base de Datos

Objetivo

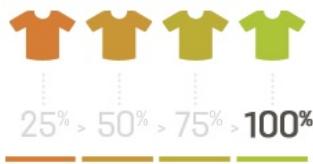
Agregar nuevos indicadores ambientales para la base de datos ambientales y sociales de Gildan, a fin de expandir el informe interno y externo.

Plazo:

2012

Avances:

En el año 2012, incrementamos el número de indicadores que monitoreamos por medio de nuestra base de datos de Ciudadanía Corporativa. Gildan continuará agregando nuevos indicadores en forma permanente, según sea necesario.



Objetivo

Realizar una capacitación de actualización anual para los usuarios en todas las regiones.

Plazo:

2012

Avances:

En 2012, Gildan brindó, en todas las localidades, capacitación sobre los nuevos indicadores de la base de datos de Ciudadanía Corporativa y las funcionalidades de la base de datos. Gildan continuará brindando capacitaciones de actualización en forma permanente, según sea necesario.





INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA

El consumo de energía está directamente vinculado a las emisiones de gas de efecto invernadero y al cambio climático. Las máximas fuentes de energía de Gildan son la biomasa, el combustible búnker y la electricidad. El combustible búnker se utiliza principalmente para calentar el agua necesaria para nuestro proceso de teñido y compactación - se clasifica como "energía directa". El balance se origina de la electricidad comprada, clasificada como "energía indirecta". Nuestras instalaciones de hilado en los Estados Unidos representan una gran parte de la electricidad que usamos. Gildan ha establecido recientemente el siguiente objetivo de reducción: reducir la intensidad energética de nuestras propias operaciones en un 20% para el 2015, partiendo de la línea base de 2010.

En 2012 disminuimos la intensidad energética en un 2% con respecto al nivel de 2010.

En 2012, el consumo de energía global de todas las instalaciones y oficinas, que incluye energía directa e indirecta, era de aproximadamente de 4,394,694 gigajulios, en comparación con 4,098,228 gigajulios en 2011.

- El 70% del consumo de energía provino de fuentes directas
 - Diesel (1%)
 - Petróleo (29%)
 - Propano (1%)
 - Gas Natural (3%)
 - Biomasa (36%)
- El 30% del consumo de energía provino de fuentes indirectas de energía eléctrica

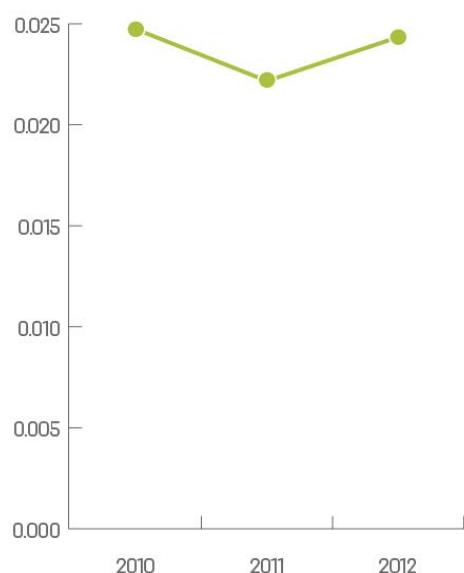
La intensidad energética (GJ por kg de productos) en todas las instalaciones de Gildan aumentó un 104% en 2012. Atribuimos este incremento a la puesta en marcha de nuestra nueva instalación textil (Río Nance V) en 2012, así como a la disminución de la actividad en nuestras instalaciones textiles de Río Nance I, que consumían energía sin contribuir a la producción.

En 2012 continuamos reduciendo nuestro consumo de combustible búnker en un 26% con respecto al consumo de 2011 y en un 40% con respecto al de 2010. Esto se explica en gran medida por el incremento en el uso de la biomasa en sustitución del combustible búnker.

Gildan prevé alcanzar su objetivo de reducción energética del 20% mediante la implementación de proyectos de eficiencia energética que han sido seleccionados gracias a una amplia auditoría energética realizada en 2011 en sus instalaciones de Centroamérica, en todas las operaciones de Gildan. Ejemplos de iniciativas identificadas incluyen la instalación de tragaluces para mejorar la eficiencia de la iluminación, la mejora del control de la planta de refrigeración y la instalación de una unidad de frecuencia variable para un mejor control de las cámaras de refrigeración —responsables de la mayor parte del consumo eléctrico— y la optimización del sistema de aspirado en las instalaciones textiles.

Las cifras de línea base de Gildan del año 2010 han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

Intensidad de la energía - 2010-2012
(gigajulio por kg de productos)



Consumo de energía por proceso - 2012

● Centros de distribución	2%
● Fabricación de calcetines	14%
● Operaciones de costura	3%
● Fabricación de textiles	74%
● Otros	7%

La categoría "Otros" comprende el consumo de energía en nuestras instalaciones de hilado, oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al por menor y servicios de los parques industriales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA > ENERGÍA RENOVABLE

Al igual que la mayoría de las instalaciones de fabricación en los países donde tenemos operaciones, la fuente de energía utilizada por nuestras plantas proviene tradicionalmente de combustibles fósiles, en especial bunker. Los combustibles fósiles han sido el foco de mucha atención en los últimos años, ya que generan emisiones de gas de efecto invernadero, que tienen un efecto dañino en el ambiente y contribuyen al calentamiento global. Adicionalmente, los combustibles fósiles son recursos no renovables y cada vez más costosos.

Gildan está en el proceso de finalizar la transición de sus plantas de generación de vapor a través de combustibles fósiles a generación de vapor a partir de biomasa en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Como primer paso, en febrero de 2010, completamos la instalación de un sistema de biomasa en nuestra planta textil en República Dominicana. Nos complace informar que este sistema está ahora proporcionando la gran mayoría de nuestros requisitos de vapor. De igual manera, en Honduras, nuestras dos instalaciones de calcetines están utilizando el sistema de biomasa desde agosto y noviembre de 2010. En 2012 terminaremos de construir nuestra mayor instalación de biomasa que proporciona el vapor necesario para proveer energía a nuestras tres instalaciones textiles en Honduras.

En República Dominicana, el sistema reemplaza a los combustibles fósiles con biomasa, como residuos agrícolas y restos de producción y empaquetado seleccionados.

En Honduras, la biomasa quemada está formada por diversos residuos agroforestales, en especial palma africana, productos cosechados provenientes de plantaciones energéticas y residuos industriales no fósiles de los procesos de producción de Gildan.

En 2012 el 36% de la energía total utilizada por Gildan procedía de fuentes renovables.

BENEFICIOS CLAVE DE LOS SISTEMAS DE BIOMASA PROVENIENTE DE PLANTACIONES ENERGÉTICAS

- Las plantaciones exclusivas de cultivos energéticos ofrecen numerosos trabajos diversificados en áreas urbanas y rurales, lo que reduce el flujo de migración a las ciudades.
- La energía proveniente de la biomasa de estas plantaciones se considera un proceso neutral de carbón. Por lo tanto, no contribuye al calentamiento global ni al cambio climático.
- La combustión de los cultivos de biomasa genera menos ceniza que el carbón con la ventaja de que la ceniza generada puede usarse como fertilizante de suelo orgánico.
- Los cultivos de biomasa contienen niveles muy bajos de azufre.
- Los cultivos de biomasa son una fuente local de energía, independientemente de los fluctuantes precios del petróleo. Su uso en países desarrollados reduce en gran medida las presiones económicas que son resultado de los derivados del petróleo y aumentan la autonomía de energía en el país.
- La biomasa es un suministro de combustible confiable, a largo plazo.
- La biomasa apoya al desarrollo de agroindustrias para la producción de energía limpia y renovable.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > ENERGÍA > PROYECTOS DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

La mejora de la eficiencia energética y la consecuente reducción de nuestro impacto ambiental sigue siendo una prioridad en todas nuestras instalaciones.

Las tasas de retorno de condensado actuales de Gildan, en todas nuestras instalaciones para calcetines y textiles en Centroamérica y la Cuenca del Caribe están cercanas al 90% y al 70% en nuestras instalaciones integradas de Bangladesh, lo que se traduce en una conservación significativa de energía y agua. El condensado es el líquido que se deriva después de que la energía de vapor ha sido utilizada en un proceso de transferencia de calor. El condensado es agua caliente que contiene aditivos químicos que puede volver a utilizarse para producir vapor, a solo un tercio del costo de la generación de vapor a partir de agua fresca y nuevos químicos. Gran parte de la energía consumida en nuestros procesos se usa para calentar el agua utilizada en el proceso de teñido. Diversos sistemas de recuperación de calor han sido incorporados en el ciclo de retorno de condensado, superficie de caldera y purgas de fondo, usadas para limpiar las acumulaciones de sólidos. Al utilizar estos sistemas de recuperación de calor, podemos precalentar agua y tenerla disponible cuando sea necesario para nuestros diferentes procesos, reduciendo así el monto de vapor necesario para alcanzar la temperatura del proceso. De esta manera, Gildan reduce sus costos de energía y consumo, y se compromete en la conservación eficaz del agua.

LOGROS DE GILDAN EN REDUCIR VARIOS TIPOS DE CONSUMO DE ENERGÍA

- Los proyectos de calentamiento de agua caliente se completaron en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Centroamérica y la Cuenca del Caribe. Para 2014 se ha planeado un proyecto similar en nuestras instalaciones integradas de Bangladesh. Cabe destacar que el sistema de control de calentamiento del búnker y el proceso de recuperación de condensado en solo una de nuestras instalaciones textiles en Honduras ahorra aproximadamente 2,000 galones de combustible búnker por mes.
- En una de nuestras instalaciones de calcetines de Honduras hemos instalado captadores de calor de escape en la parte superior de cada secadora. El calor capturado se devuelve a las secadoras, con lo cual se ahorra energía y se reducen los tiempos de secado, lo que mejora el rendimiento. En general, sólo con la introducción de esta medida, el uso de energía se ha reducido en un 45% en esta instalación. Actualmente estamos probando un proceso similar en una de nuestras instalaciones textiles en Honduras y en 2014 prevemos instalar el mismo sistema en nuestra otra instalación de calcetines en Honduras.
- El agua fría utilizada en uno de nuestros procesos ha sido sustituida por agua caliente en todas nuestras instalaciones textiles y de calcetines en Honduras, reduciendo así el consumo de combustible búnker en 200 galones diarios. En lugar de utilizar agua a una temperatura de 25°C a 30°C para llenar las máquinas y calentarla luego con vapor a 80°C, ahora usamos agua a una temperatura de 45°C a 50°C para calentarla hasta 80°C, lo cual reduce la necesidad de vapor.
- En nuestra instalación de costura de San Miguel, una de las instalaciones de calcetines, las nuevas instalaciones textiles en Honduras, y en nuestras dos instalaciones de costura en Nicaragua, el sistema de luz se modificó de lámparas de 75W (voltaje originalmente instalado en las instalaciones) a lámparas de 59W. Esto redujo nuestro consumo de energía sin impactar la visión, seguridad ni calidad de producción de los trabajadores.
- Hemos instalado tragaluces en dos de nuestras instalaciones textiles de Honduras para mejorar la iluminación de las instalaciones con luz natural. Asimismo, mejoramos las luces en una de nuestras instalaciones textiles de Honduras en las que se está utilizando ahora un control de células fotovoltaicas que permite reducir el tiempo para encender las luces. Esperamos conseguir un ahorro energético anual de 710,000 kwh aproximadamente.
- Hemos optimizado el sistema de aspirado en dos de nuestras instalaciones de calcetines para reducir la presión actual, para lo cual cerramos el sistema cuando no es necesario. El ahorro energético anual que ello representa es de aproximadamente unos 688,000 kwh.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > AGUA

El agua se consume extensamente en nuestro proceso de teñido. Por esta razón, estamos continuamente ideando diferentes maneras para minimizar nuestro uso de agua y mejorar la calidad de nuestro efluente de aguas residuales. Si bien nuestros efluentes de aguas cumplen con las reglamentaciones locales, nuestro objetivo es superar los requisitos reglamentarios y reciclar más agua a través de las diferentes etapas de nuestros procesos de fabricación. Adicionalmente, continuamos investigando programas diseñados para permitir el reciclado del agua. Gildan ha establecido el siguiente objetivo en relación con el consumo de agua: reducir la intensidad del consumo de agua en las operaciones de las instalaciones propiedad de Gildan en un 10% para 2015 tomando como línea base el 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido la intensidad del consumo de agua en un 2%.

Las cifras de línea base de Gildan del año 2010 han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

CONSUMO DE AGUA

En 2012, el consumo global de agua en todas las instalaciones y oficinas fue de aproximadamente 13,214,401 m³.

Basado en las Mejores Prácticas de Gestión para la prevención de la contaminación en la Industria Textil [solo disponible en inglés] de la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos, nuestro consumo de agua representa un buen promedio para la industria textil. Gildan satisface la gran mayoría de sus necesidades de agua de pozos (99%) y solo un pequeño porcentaje de la ciudad (1%).

Las instalaciones textiles consumen 88.2% de las demandas de agua total de Gildan, las que generalmente resultan del proceso de teñido.

Es importante destacar que ninguna fuente de agua es afectada significativamente por la captación de agua: nuestras cantidades de captación son inferiores al 5% del volumen promedio anual de cualquier cuerpo de agua. No captamos agua de ningún pantano enumerado en Ramsar ni cuerpo de agua que sea reconocido como especialmente sensible.

La categoría "Otros" comprende el consumo de agua en nuestras instalaciones de hilado, oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al por menor y servicios de los parques industriales.



Consumo de agua por proceso - 2012

Centros de distribución	0.2%
Fabricación de calcetines	8.6%
Operaciones de costura	2.4%
Fabricación de textiles	88.2%
Otros	0.7%

EFICIENCIA DE AGUA

Como se demostró en nuestra primera evaluación del ciclo de vida (ECV), que se condujo en 2010, el consumo y eliminación de agua tiene impactos ambientales significativos. Seguimos concentrando nuestros esfuerzos en la reducción del uso de agua.

En 2010 y 2011, completamos la fase de prueba de nuestro sistema de recuperación de salmuera en Honduras, que reciclará la sal y el agua utilizada en el proceso de teñido, en el cual se consume un monto significativo de agua. El objetivo de este sistema es recuperar mecánicamente la sal de los efluentes del área de teñido que contienen las más elevadas concentraciones de sal, a fin de reutilizarlas en diferentes etapas de nuestro proceso de teñido. Una vez que este sistema esté totalmente funcional, tanto el consumo de agua como el

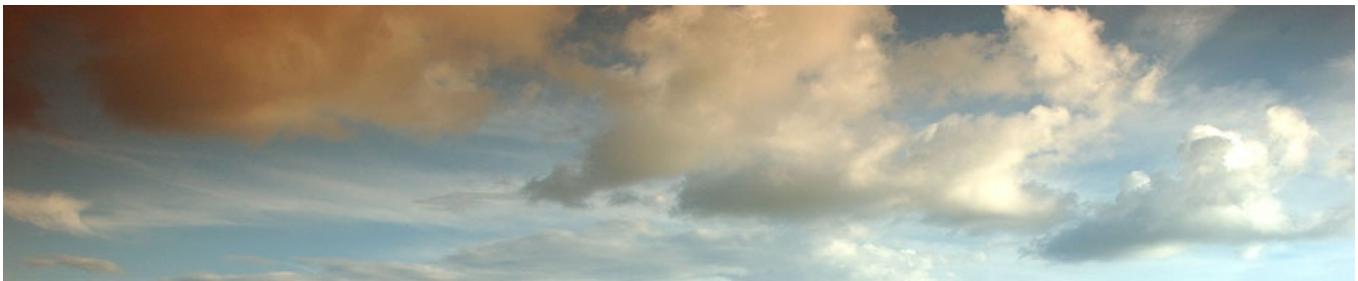
de sal disminuirán. En 2012, iniciamos la construcción del sistema para una de nuestras instalaciones textiles en Honduras y esperamos que esté plenamente operativo para finales de 2013. El sistema se implementará posteriormente en otras instalaciones textiles en Honduras y la República Dominicana para finales de 2014. Esperamos que este sistema nos permita alcanzar nuestro objetivo de reducción del consumo de agua del 10%.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES

Gildan, a través de sus diferentes fases de producción, genera diferentes tipos de emisiones en el ambiente: gas de efecto invernadero (GEI) y otras emisiones de aire, aguas residuales y derrames.

Administramos estas emisiones y mitigamos su impacto en el ambiente mediante procedimientos detallados incluidos en nuestro Sistema de Gestión Ambiental.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > EMISIONES GEI

La relación entre el consumo de energía y el cambio climático ha sido ampliamente reconocida. Esta nueva realidad impone varios riesgos legislativos, físicos y financieros a nuestras operaciones.

Gildan está comprometida en reducir sus emisiones de gas de efecto invernadero (GEI) mediante los esfuerzos de conservación de energía. También apuntamos a reducir nuestra dependencia en combustibles fósiles al encontrar procesos de producción y fuentes de energía sostenible alternativas. Esto no solo reducirá nuestra huella ambiental, sino que también reducirá costos y mejorará nuestra eficiencia operativa. Gildan ha establecido el siguiente objetivo en relación con las emisiones de GEI: reducir la intensidad de las emisiones de GEI derivadas de las operaciones propias en un 20% para 2015 tomando como línea base el 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido la intensidad de las emisiones de GEI en un 14%.

Atribuimos esta disminución principalmente al paso gradual del combustible búnker a la biomasa, así como a diversos proyectos de eficiencia energética. Esperamos alcanzar nuestro objetivo de reducción del 20% con nuestro último y más grande sistema de generación de vapor a partir de la biomasa y mediante la implementación en nuestras instalaciones de otros proyectos de eficiencia energética.

Las cifras de línea base de Gildan del año 2010 han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

MEDICIÓN DE LAS EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

Hemos estado midiendo las emisiones de gas de efecto invernadero desde 2006 en las instalaciones y oficinas propiedad de Gildan. Gildan ha participado en el Proyecto de Divulgación del Carbono ([Insert link to the website](#)) desde 2008. Simultáneamente, hemos concentrado nuestros esfuerzos en la implementación de proyectos de eficiencia energética al igual que en iniciativas de energía renovable, como el proyecto de biomasa, a fin de reducir nuestras emisiones de gas de efecto invernadero.

En 2012, las emisiones de gas de efecto invernadero globales absolutas de todas las instalaciones y oficinas, incluyendo emisiones directas e indirectas, se redujeron en un 2% con respecto a las de 2011. Específicamente, en 2012, nuestras emisiones de gas de efecto invernadero absolutas fueron aproximadamente de 334,519 tCO₂eq, en comparación con 340,759 tCO₂eq en 2011.

- 47 % de estas emisiones fueron emisiones directas
- 53 % fueron emisiones indirectas de electricidad comprada

La intensidad de las emisiones de GEI (toneladas de CO₂eq por kg de productos) en las instalaciones de Gildan disminuyó un 0.5% con respecto a 2011. Esperamos una disminución mayor en los próximos años ya que acabamos de completar la puesta en marcha de nuestra instalación más grande de generación de vapor a partir de la biomasa en el tercer trimestre de 2012.

Las emisiones de gas de efecto invernadero directo se originan principalmente de:

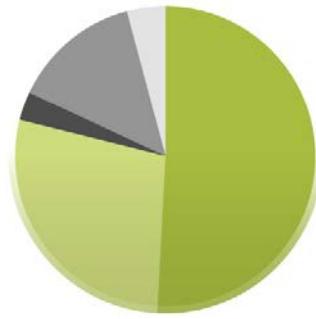
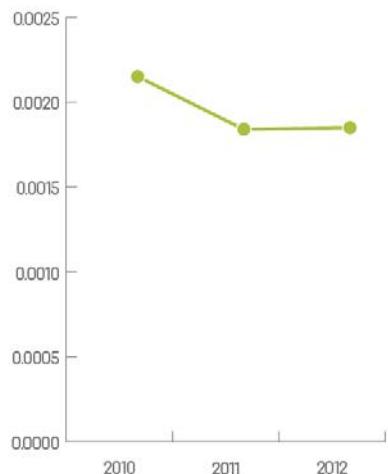
- Combustión de combustible fósil para generar electricidad, calor y vapor; trabajo en proceso y productos terminados; transporte de materias primas y transporte de empleados que usan vehículos propiedad de Gildan;
- Emisiones fugitivas, en especial del manejo y uso de refrigerantes

Cada actividad tiene una fuente específica de emisiones de gas de efecto invernadero. La electricidad representa la fuente principal de emisiones para todas nuestras operaciones. El combustible búnker es la segunda fuente de emisiones, a pesar de haber sustituido una parte importante de esta fuente de energía por la biomasa.

Las emisiones de gas de efecto invernadero absolutas indirectas se generan en fuentes propiedad de o controladas por otras organizaciones con el uso de electricidad comprada. Las emisiones indirectas siguieron aumentando en 2012 como consecuencia de la inclusión de las instalaciones de GoldToeMoretz, que comprenden la instalación de calcetines, tiendas al por menor y centros de distribución y oficinas, donde la energía procede de electricidad que adquirimos.

La categoría "Otros" comprende las emisiones de GEI de nuestras instalaciones de hilado, oficinas administrativas, unidad de productos químicos, tiendas al por menor y servicios de los parques industriales.

**Intensidad de las emisiones
de gases de efecto invernadero
(en toneladas equivalentes
de CO₂ por kg de productos) - 2010-2012**



**Emissions de gases de efecto
invernadero por proceso - 2012
(en toneladas equivalentes de CO₂)**

Centros de distribución	3%
Fabricación de calcetines	14%
Operaciones de costura	4%
Fabricación de textiles	51%
Otros	28%

RIESGOS RELACIONADOS CON LAS EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO

Nuestras plantas de fabricación generan emisiones de aire, que son controladas por la instalación de filtros y chimeneas específicas. Para 2012, los requisitos de protección ambiental en relación con las actividades de la Compañía no tuvieron un impacto operativo o financiero significativo en los gastos de capital de la compañía, las ganancias y la posición competitiva. Para administrar la exposición de Gildan ante los cambios regulatorios, la Compañía trabaja con sus equipos de gestión locales que son informados en forma periódica de los cambios potenciales a las reglamentaciones que pueden ser instituidas por los gobiernos locales. Esto permite a Gildan ser proactivo y seguir mejorando sus procesos y tecnologías.

Los impactos físicos relativos al cambio climático pueden afectar las instalaciones individuales. La mayoría de nuestras instalaciones están ubicadas en regiones geográficas que están expuestas al riesgo de o han experimentado en el pasado, huracanes, inundaciones y terremotos. Lógicamente, dichos eventos podrían tener un impacto material negativo en nuestros negocios. Para administrar los riesgos financieros mencionados anteriormente, Gildan ha construido sus instalaciones para resistir las condiciones climáticas adversas y están por encima de las líneas de inundación de 100 años.

Nuestras instalaciones están construidas en tierras elevadas, utilizando diseño estructural y materiales capaces de resistir huracanes. Adicionalmente, la compañía está protegida por una política de seguro que cubre la pérdida de activos e interrupción comercial en caso de desastres naturales como terremotos, huracanes e inundaciones. Nuestros equipos de gestión local monitorean las condiciones climáticas de forma periódica y se implementan planes de respuesta ante emergencias adecuados en todos los sitios, a fin de proteger a los empleados y activos en caso de que ocurran desastres naturales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > MANEJO DE AGUAS RESIDUALES

EL SISTEMA BIOTOP DE GILDAN

Gildan ha creado un sistema biológico de tratamiento de aguas residuales altamente eficiente en sus plantas de Honduras y República Dominicana. El sistema Biotop ha estado en uso desde la creación de la instalación en 2002.

El objetivo del sistema es tratar las aguas residuales mediante una serie de lagunas donde el pH es estabilizado naturalmente. Biotop es un proceso de tratamiento de aguas residuales que ha dado excelentes resultados y que a la vez mantiene un ecosistema extremadamente rico justo al lado de nuestras instalaciones de producción. Provee varias ventajas importantes sobre los sistemas de tratamiento químico tradicionales:

- Las bacterias virtualmente eliminan los tintes y los químicos.
- No se introducen químicos adicionales en el sistema.
- Virtualmente, no se requiere energía en aumento para procesar efluentes.
- No daña la vida acuática del río receptor y su ecosistema. De hecho, se han observado varias especies de aves y peces en el área de lagunas.
- El agua tratada por este sistema biológico es adecuada para uso agrícola en las comunidades aledañas, lo cual ayuda a los agricultores locales.
- El sistema no consume combustibles fósiles.
- Los 40 días de retención en el sistema protege contra los cambios repentinos en la producción o derrames accidentales de líquidos peligrosos en el proceso de producción.
- El agua que ingresa al ecosistema local está libre de todos los contaminantes y se controla continuamente para el cumplimiento con los requisitos locales.
- El agua limpia es luego liberada a un canal de drenaje que fluye al río más cercano.

El agua descargada en el Biotop se controla según los siguientes indicadores: demanda biológica de oxígeno (DBO_5); demanda química de oxígeno (DQO); pH, sólidos totales disueltos (TDS); sólidos suspendidos totales (SST), oxígeno; aceite y grasa; temperatura; bacterias coliformes; color; nitrógeno Kjedahl; nitrógeno amoníaco; fósforo, detergentes, fenoles; sulfuro y metales pesados.

Gildan no vierte agua en ningún río o humedal protegido.

Aplicamos un control estricto de todas las descargas de efluentes de nuestro tratamiento de aguas residuales. Cada instalación está obligada a cumplir con la reglamentación local al igual que con las normas de Gildan. Los estándares de Gildan para efluentes se crearon para establecer un nivel objetivo para todas las instalaciones. Si realizamos operaciones en un país donde no existe una ley específica para aguas residuales o donde la reglamentación es muy básica, la instalación está obligada, de todas maneras, a cumplir con el estricto Estándar Corporativo de Gildan. Para desarrollar este estándar, hemos enumerado las leyes de todos los países donde realizamos operaciones, además de los estándares internacionales ampliamente aceptados y seleccionado la norma más elevada para incluir en el Estándar Corporativo de Gildan, que se aplica en todas nuestras instalaciones.

La tabla a continuación es un ejemplo de los parámetros que controlamos en nuestro Biotop. Para cada uno de estos parámetros, la tabla muestra nuestros propios estándares corporativos, al igual que nuestras mediciones para 2012. El rendimiento de Gildan para todos los parámetros es mejor que el estándar.

PARAMETROS

	DEMANDA QUÍMICA DE OXIGENO (DQO) [MG/L]	DEMANDA BIOLÓGICA DE OXIGENO (DBO_5) [MG/L]	SÓLIDOS SUSPENDIDOS TOTALES (SST) [MG/L]	NITROGENO KJELDAHL [MG/L]	FÓSFORO TOTAL [MG/L]
ESTÁNDAR CORPORATIVO DE GILDAN	200.00	50.00	50.00	30.00	5.00
ESTÁNDAR DE HONDURAS	200.00	50.00	50.00	30.00	5.00
ESTÁNDAR DE REPÚBLICA DOMINICANA	150.00	50.00	50.00	30.00	5.00
PROMEDIO BIOTOP 2012	144.87	30.39	34.80	4.95	2.26



USO DE UN REACTOR BIOLÓGICO PARA MEJORAR EL PROCESO DE TRATAMIENTO DE EFLUENTES

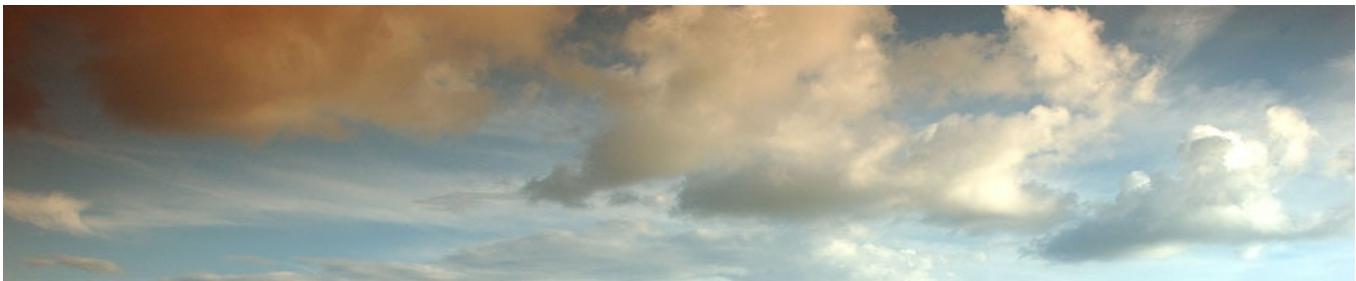
Luego de nuestro éxito con el sistema Biotop, Gildan inició un nuevo reactor biológico para el tratamiento de los efluentes de nuestra instalación textil construida recientemente (Río Nance V). El nuevo sistema está programado para comenzar sus operaciones en abril de 2013.

Como parte de nuestro compromiso para reducir nuestra huella ambiental mientras se mantiene la eficiencia operativa, después de una investigación y consideración cuidadosa, Gildan determinó que la oxidación biológica representa un proceso de tratamiento de agua residual ventajoso para esta instalación. Esto se debe a dos factores: sus resultados positivos y sus bajos costos operativos. El reactor biológico funcionará conjuntamente con el Biotop para garantizar un sistema de tratamiento de aguas residuales seguro y continuo. El reactor biológico de Gildan representa una solución socialmente responsable y amigable con el medioambiente.

- Mientras se investigaban opciones para el tratamiento de efluentes en nuestra nueva instalación textil, Gildan buscó la solución óptima en base a los siguientes criterios:
- Ambientalmente amigable: el respeto por la ecología siempre ha sido uno de los pilares de Gildan.
- Socialmente responsable: nuestras plantas de tratamiento no solo limpian el agua, también crean trabajos; nos enfocamos en mejorar la calidad de vida de nuestros empleados mediante la capacitación y los programas de educación para ellos y sus familias.
- Confiable: el sistema debe funcionar las 24 horas del día, los 7 días de la semana y debe cumplir con las últimas legislaciones ambientales en todo momento.
- Duradero y tecnológicamente avanzado: solo se instala equipo de vanguardia, de los fabricantes más reconocidos en las instalaciones de Gildan para garantizar la máxima calidad y el soporte continuo para nuestros procesos de producción.

El reactor biológico cumple con todos estos criterios. Adicionalmente, teniendo en cuenta que no necesita un espacio significativo, este

sistema optimiza el uso del suelo cuando el suelo disponible es limitado.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > DERRAMES

El objetivo de Gildan es evitar todos los derrames de su cadena de suministro, operaciones y sistemas de transporte. Para este fin, hemos implementado medidas preventivas y reforzado nuestra infraestructura de retención para garantizar que los derrames que ocurren por error humano no afecten en el medio ambiente. El control de derrames es una parte crítica de nuestro Sistema de Gestión Ambiental que se realiza basada en un procedimiento de informe de derrame. Los accidentes ambientales significativos se informan a las autoridades regulatorias. Un análisis completo de causa - raíz se lleva a cabo para desarrollar medidas correctivas sostenibles para evitar la recurrencia.

Cuando ocurre un derrame, nuestro proceso interno de control de derrames describe cómo asegurar y manejar las sustancias. En cada instalación, tenemos una brigada de derrames de emergencia que recolecta el líquido derramado y verifica que los contaminantes residuales sean manejados de manera adecuada.

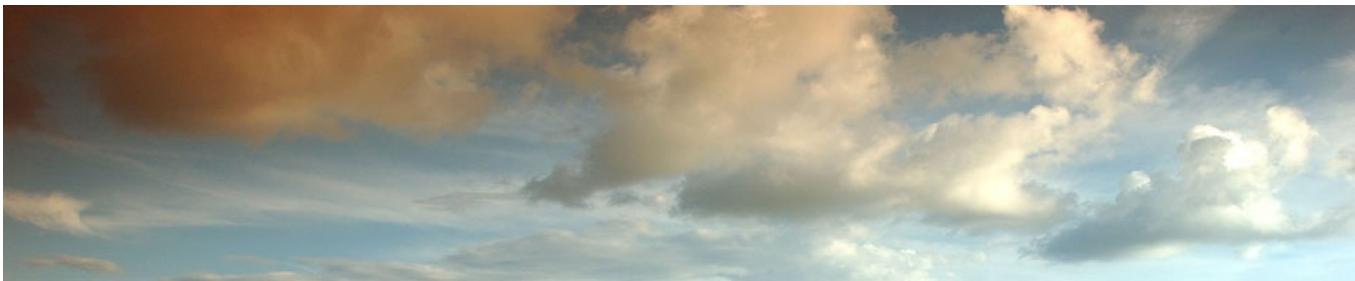
Las sustancias derramadas pueden ser eliminadas o recuperadas: cuando es posible, recuperamos la sustancia derramada y la volvemos a utilizar en nuestros procesos. Cuando no es posible recuperar el derrame, ya sea porque contiene suciedad u otra sustancia indeseable, se elimina con absorbentes u otros métodos de limpieza, según sea requerido por nuestros procedimientos de manejo de derrames. Los líquidos derramados y eliminados son luego enviados como desecho peligroso a una compañía de manejo de desechos autorizada para su correspondiente eliminación.

Derrames por cantidad total de químicos, combustible y aceite adquiridos (en litros)

Litros	Químicos	Combustible y aceite
2010	0.00236	0.00005
2011	0.00018	0.00003
2012	0.00021	0.00012

En cada uno de los anteriores, el derrame se realizó sobre piso de concreto y se limpió con el material de emergencia adecuado. No se registró ningún impacto ambiental. Luego de estos incidentes, se emitió un informe y se implementaron las acciones correctivas para evitar dichas situaciones en cada instalación.

En 2012, Gildan llevó a cabo un total de 1,511 horas hombre de capacitación en relación al manejo de derrames y químicos.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > EMISIONES > OTRAS EMISIONES

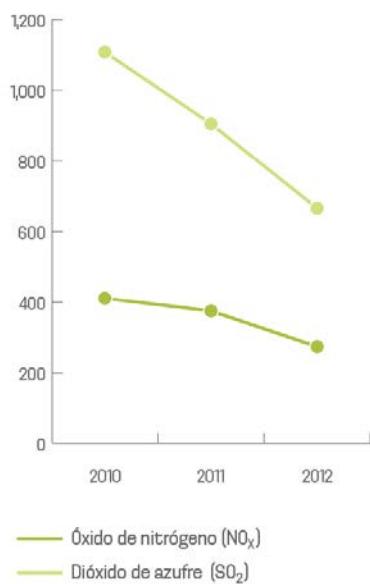
EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO

En 2012, nuestras emisiones contaminantes de aire inorgánico totalizaron 939.4 toneladas: 665.7 toneladas de dióxido de azufre (SO_2) y 273.7 toneladas de óxido de nitrógeno (NO_x).

De 2009 a 2012, Gildan disminuyó un 40% en las emisiones SO_2 . Esto está correlacionado con el reemplazo por parte de la compañía del combustible para calderas con biomasa en nuestra instalación textil en la República Dominicana al igual que en nuestras instalaciones de calcetines y textiles en Honduras.

De hecho, el combustible búnker, utilizado principalmente para la generación de calor durante la fase del proceso de teñido, representa la primera fuente de emisiones. El diesel, que se utiliza en los generadores para producir energía cuando es necesario, también constituye una fuente importante de emisiones.

Emissions inorgánicas en el aire
(en toneladas) - 2012



INVENTARIO DE LAS SUSTANCIAS DE AGOTAMIENTO DE OZONO

Gildan está comprometida en garantizar iniciativas proactivas y un seguimiento estricto hacia la eliminación de hidroclorofluorcarbono (HCFC, por sus siglas en inglés) en nuestros procesos. En esta perspectiva, Gildan realizó su primer inventario de sustancias agotadoras del ozono (ODS, por sus siglas en inglés) en 2010. La revisión reveló que los ODS más frecuentes que pueden encontrarse en nuestras instalaciones son el refrigerante HCFC refrigerante R22 usado principalmente en nuestras unidades de aire acondicionado más antiguas.

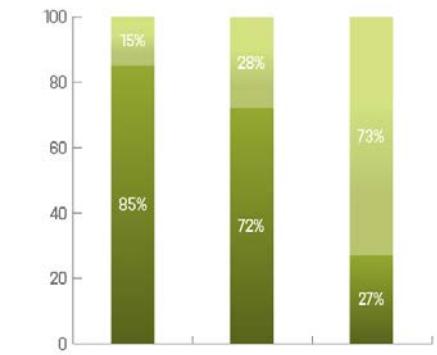
Gildan se ha comprometido a minimizar el uso de materiales refrigerantes sintéticos. Estos refrigerantes ya no se utilizarán en las nuevas instalaciones. Los materiales refrigerantes naturales son la opción preferida para los nuevos equipos. Los HCFC de los equipos actuales están siendo sustituidos cuando es necesario reponerlos.

A fin de minimizar el uso de materiales refrigerantes sintéticos, adoptamos varias iniciativas para reemplazar los inventarios de HCFC con hidrofluorcarbono sin lejía (HFC), un material refrigerante natural que tiene un factor ODS de cero. Por ejemplo: HCFC en equipos existentes está siendo reemplazado gradualmente por HFC cuando el relleno es necesario. El proceso de sustitución se lleva a cabo sobre la base del potencial de agotamiento del ozono, así como del potencial del calentamiento mundial, la toxicidad, inflamabilidad y exposición. Todos los equipos nuevos comprados están libres de HCFC.

Como resultado de estas iniciativas, en 2012, a una escala global, nuestro inventario de ODS total fue de aproximadamente 3.15 toneladas, en comparación con 3.0 toneladas en 2011, lo que representa un aumento del 7%. Atribuimos este aumento a la inclusión en

el inventario de ODS de las instalaciones integradas de Bangladesh y las instalaciones y oficinas propias de GoldToeMoretz. Si no incluyéramos estas instalaciones, nuestro inventario de ODS hubiera disminuido en un 3% (2.9 toneladas en 2012).

Cantidad total de refrigerantes - 2010-2012 (en %)



- Substancias que no agotan la capa de ozono - Hidrofluorocarbonos (HFC)
- Substancias que agotan la capa de ozono



INICIO > MEDIO AMBIENTE > RESIDUOS

En Gildan, uno de nuestros objetivos clave en relación con la sostenibilidad ambiental es la reducción de residuos mediante el reciclado y el establecimiento de las medidas de prevención de residuos en todas las etapas del ciclo de producción. Gildan ha establecido el siguiente objetivo en relación con los residuos: reducir los residuos que se envían a los basureros provenientes de las operaciones de Gildan en un 20% para 2015 tomando como referencia la línea base de 2010. Desde 2010 Gildan ha disminuido los residuos que envía al basurero en un 1%.

El Sistema de Manejo de Residuos de Gildan, desarrollado en 2007 e implementado a lo largo del curso de 2008 y 2009, se basa en el concepto 4R-E: Reducción, Reuso, Reciclado, Recuperación y Eliminación en la fuente. Consiste en la identificación y cuantificación de todos los residuos por tipo y peso de manera anual, y garantizar el control y manejo eficaz de los mismos.

La implementación de este Sistema de Manejo de Residuos implicó diferentes pasos clave que representan las mejores prácticas, que se comunicaron a los supervisores y al personal de producción en cada instalación en Centroamérica y el Caribe mediante las sesiones integrales de capacitación. El personal ambiental en el sitio respaldó los pasos clave del programa, incluyendo:

- Supervisión de la clasificación de residuos
- Proceso para manejar cada tipo de residuo
- Información específica de reducción de residuos en cafetería, oficina e instalaciones
- Creación de instalaciones adicionales para almacenar los residuos donde es necesario
- Proceso para documentar y reportar información de residuos
- Identificación del impacto que tiene nuestro negocio en el ambiente
- Identificación de oportunidades para continuar creando conciencia e integrar las prácticas de manejo de residuos

Las mejores prácticas que forman parte del Sistema de Manejo de Residuos de Gildan están diseñadas en base a lo máximo de lo siguiente: nuestro propio estándar corporativo o lo que es requerido por las leyes en los países donde operamos.

En 2012 la intensidad de residuos totales disminuyó en un 4% con respecto a 2010 y logramos reciclar el 87% de nuestros residuos totales. Prevemos reducir aún más la cantidad de residuos que enviamos al basurero mediante soluciones reutilizables de envío de material para transporte inmediato, mejor evaluación de las posibilidades de uso de los residuos con fines energéticos para alimentar la biomasa, colaboración con los proveedores para reducir el empaque y otros materiales recibidos o creación de programas de recuperación, y elaboración de un plan de reducción por categorías de los residuos que son más difíciles de no enviar al basurero, como los residuos de las cafeterías y de las oficinas, así como los empaques intermedios o artículos de un solo uso en los procesos de fabricación de Gildan.

Las cifras de línea base de Gildan del año 2010 han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

Residuos por tipo - 2010-2012 (en toneladas)

2010
2011
2012

Residuos biomédicos

1
1
1

Residuos peligrosos

159
200
225

Residuos sólidos generales

4,458
4,674
4,832

Residuos reciclables



32,382
34,967
35,452

Residuos especiales

29
7
29



INICIO > MEDIO AMBIENTE > BIODIVERSIDAD

La cantidad y diversidad de especies vegetales y animales es un indicador clave de la salud de cualquier ecosistema y en definitiva, influye en la calidad de vida de las personas que viven en o adyacentes a este ecosistema.

Nuestro Sistema de Gestión Ambiental (SGA) incluye un procedimiento de Biodiversidad y Uso de Suelo que especifica que por cada árbol que se tala, se replantan diez.

En una escala global, en 2012, Gildan plantó más de 2,114 árboles, junto con 2,887 plantas y arbustos mediante las actividades de reforestación lideradas por nuestros empleados.

Desde 2008 Gildan ha plantado más de 18,500 árboles y arbustos.

EMPLEADOS DE GILDAN: MARCANDO LA DIFERENCIA AMBIENTAL ALREDEDOR DEL MUNDO

En Gildan, nos apasiona no solo por preservar, sino también por mejorar el ambiente en donde vivimos y trabajamos. Con esta filosofía en mente, celebramos eventos ambientales, como el Día de la Tierra y el Día del Medio Ambiente en todas nuestras instalaciones en Centroamérica y el Caribe.

Como parte de nuestro compromiso continuo de proteger la biodiversidad, en 2012 nuestros empleados participaron en varias actividades de reforestación.

Honduras

Durante la semana del 23 de abril de 2012 Gildan organizó diversas actividades para celebrar el Día de la Tierra y sensibilizar a sus socios de la comunidad hondureña sobre temas ambientales. En total, 45 empleados de nuestras instalaciones de costura de Villanueva participaron en una actividad de reforestación en la escuela Ramón Rosa, situada cerca de las instalaciones. El equipo de Medio Ambiente, Salud y Seguridad de Gildan en Honduras también participó ofreciendo a los alumnos de las escuelas Ramón Rosa y Antonio C. Rivera diversas charlas sobre la importancia del reciclaje y la reforestación. Se sortearon libros para colorear y camisetas entre los alumnos participantes.

En septiembre de 2012 más de 400 voluntarios de nuestras instalaciones textiles y de costura se unieron a la Cruz Roja de Choloma en una actividad de reforestación que permitió plantar 1,000 árboles en la comunidad. Esta actividad formaba parte de un programa de reforestación dirigido por la Cruz Roja para proteger el medio ambiente en Choloma y en las localidades próximas. Era la primera vez que voluntarios de Gildan participaban en esta iniciativa, la cual se llevó a cabo en los alrededores del río Choloma, cerca de la comunidad.

Nicaragua

El 8 y el 9 de julio de 2012, 240 voluntarios participaron en la campaña de reforestación organizada con motivo de la celebración del Día del Medio Ambiente. Los voluntarios plantaron 600 árboles y plantas. Voluntarios de San Marcos visitaron la preescolar Carrusel en un pequeño barrio llamado JAAZ, mientras que voluntarios de nuestras instalaciones de costura de Rivas llevaron a cabo su actividad de reforestación a lo largo de la carretera que lleva a las localidades de La Virgen y San Juan del Sur.

República Dominicana

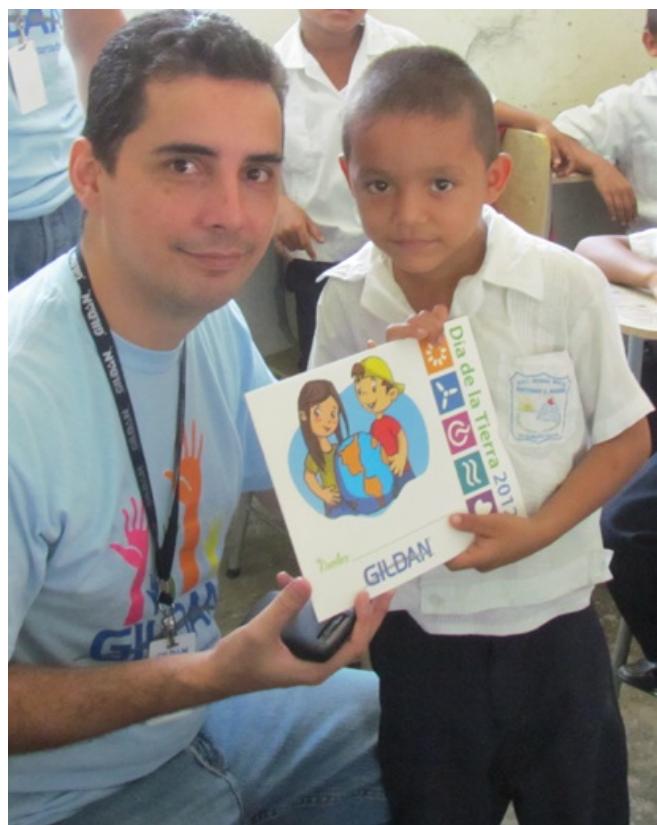
En junio de 2012 unos 90 empleados de nuestras instalaciones textiles y de costura de República Dominicana participaron como voluntarios en una actividad de reforestación en Lagunas del Toro para celebrar el Día del Medio Ambiente. Es la segunda vez que Gildan participa en el programa nacional de reforestación denominado Plan Quisqueya Verde. Gildan ofreció transporte, camisetas, agua y alimentos a los voluntarios, así como el material necesario. Nuestros voluntarios plantaron 2,000 árboles ese día.

Adicionalmente, en abril y mayo Gildan colaboró de manera activa con las cuatro escuelas patrocinadas por la compañía en la República Dominicana, dentro del programa Eco Escuelas, en la organización de actividades relacionadas con el Día de la Tierra y el Día del Medio Ambiente. Gildan prestó el apoyo logístico y material necesario para la realización de una actividad de reforestación en cada escuela. Durante esta actividad, los alumnos plantaron árboles alrededor de su escuela y en su comunidad. Asimismo, apoyamos a los alumnos de las escuelas patrocinadas para que participaran en un proyecto de reciclaje con sus profesores y representantes de la comunidad. Los participantes asistieron a un taller sobre reciclaje en el que aprendieron cómo separar los distintos tipos de residuos y formas de reutilizarlos de manera imaginativa y productiva.

Bangladesh

La gerencia y el Departamento de Medio Ambiente, Salud y Seguridad de nuestras instalaciones integradas de Bangladesh plantaron unos 60 árboles y 350 plantas y arbustos alrededor de dichas instalaciones.

Gildan también patrocinó actividades ambientales en algunas de las escuelas que apoya. Para mayor información, consulte nuestra sección de Comunidad.





INVENTARIO DE BIODIVERSIDAD

Cada dos años, como parte de nuestras evaluaciones de impacto ambiental, conducimos a través de un tercero, los inventarios de biodiversidad en República Dominicana y Honduras.

República Dominicana

El inventario más reciente de nuestra tierra en la República Dominicana, llevado a cabo en abril de 2012, reveló un incremento en la biodiversidad:

- 33 especies de aves (una disminución de 2 desde 2010)
- 5 especies de reptiles (un aumento de 1 desde 2010)
- 1 especie de anfibio
- 3 especies de peces
- 3 especies de mamíferos (un aumento de 1 desde 2010)

Las especies se incluyeron en el inventario en función de su abundancia en el área evaluada.

Adicionalmente, 21 de las especies antes citadas también se encontraron viviendo en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop.

Nuestro proceso de inventario de la biodiversidad confirmó una vez más que el ave nacional de República Dominicana, Cigua Palmera (*Dulus dominicus*), una especie protegida localmente, sigue viviendo y creciendo con fuerza en el ámbito de nuestro sistema Biotop. En los alrededores de nuestras instalaciones en República Dominicana se encontraron algunas especies consideradas amenazadas, según la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres. Entre estas especies está la culebra verde de la Hispaniola (*Uromacer catesbyi*) y el buitre americano cabecirrojo (*Cathartes aura*). El inventario también mostró la presencia del cuco lagartero de la Española o pájaro bobo (*Saurothera longirostris*), incluido en la lista roja de especies amenazadas de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN). El pato zambullidor (*Oxyura jamaicensis*), clasificado como especie amenazada (categoría "vulnerable"), también fue reportado viviendo cerca de nuestras instalaciones. Todas estas especies han migrado alrededor de Biotop, que ahora forma parte de su medio de vida.

De hecho, en los últimos años, hemos observado un aumento de la biodiversidad, tanto plantas como animales, en torno a la Biotop.

Honduras

En abril de 2011, el primer inventario en nuestro complejo de fabricación de Honduras reveló que las 33 especies animales vivían en o alrededor de la planta de tratamiento de aguas residuales de Gildan, Biotop:

- 25 especies de aves
- 3 especies de reptiles
- 5 especies de anfibios

El próximo inventario está previsto para 2013.





DÍA DEL VOLUNTARIADO PARA LA LIMPIEZA DE COSTAS EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

El 15 de septiembre de 2012 Gildan organizó su primer Día del Voluntariado para la Limpieza de Costas con la Fundación Vida Azul, que representa a Ocean Conservancy en República Dominicana. Cerca de 200 empleados de Gildan participaron como voluntarios en esta actividad que se celebró en Boca Chica. Recolectaron 6,993.5 libras de residuos orgánicos y 345 libras de plástico (un total de 7,347.5 libras de residuos).

Esta actividad fue organizada por Gildan para contribuir a la conservación de la biodiversidad en esta zona. Los residuos sin tratar, como

la basura arrastrada por el viento, las redes de pesca perdidas o las aguas pluviales de las calles, pueden entrar de diversas formas en los medios marinos y costeros donde pueden constituir una amenaza importante para la flora y la fauna. Las especies se enredan o ingieren estos residuos, que es la principal causa de los daños a la vida silvestre. Al mismo tiempo, los desechos marinos pueden absorber y concentrar otros contaminantes tóxicos para el medio ambiente. Estos pueden asfixiar plantas y destruir hábitats del fondo marino y de la costa, dañando así la productividad biológica de la zona.



INICIATIVA ECOLÓGICA EN BARBADOS

En Barbados trituramos el papel utilizado y lo donamos a empresas que lo emplean en sus actividades comerciales o a personas de la comunidad, como los agricultores y ganaderos, que usan el papel principalmente como lecho para los animales.

Gildan también participó en campañas de sensibilización ambiental en las localidades donde operamos. Para mayor información, consulte nuestra sección de Comunidad.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

Gildan ha implementado herramientas y programas específicos para llevar a cabo nuestras prácticas ambientales y garantizar que cumplimos nuestros objetivos de sostenibilidad ambiental.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > POLÍTICA AMBIENTAL

Las prácticas de Gildan están guiadas por la [Política Ambiental](#) (pdf - 47.5Kb) adoptada en 2003. Aplicada en forma rigurosa en todas las instalaciones, la política describe y refuerza los comportamientos que garantizan que cumplamos o superemos las leyes locales, al igual que los más altos estándares. Esto abarca áreas como: uso de agua, manejo de agua residuales, manejo de residuos, energía, manejo químico y control de emisiones atmosféricas, al igual que sustancias agotadoras del ozono, protección de la biodiversidad y emisiones de gas de efecto invernadero.

GASTOS AMBIENTALES

Gildan incurre en gastos ambientales para cumplir con las leyes y reglamentaciones ambientales, nuestra propia Política Ambiental y para continuar mejorando sus prácticas.

Los gastos de protección ambiental total para 2012 fueron de aproximadamente \$ 25.7 millones. Esto abarca los costos operativos totales (incluidos los efluentes; mantenimiento de Biotop; eliminación y manejo de residuos; tratamiento de emisiones; limpieza de derrames) y costos de inversión.

Ejemplos de inversiones realizadas en 2012:

- Nuevo sistema de recuperación de salmuera en Honduras
- Nuevo proyecto de biomasa en Honduras
- Nuevo reactor biológico en Honduras



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > CÓDIGO DE PRÁCTICAS AMBIENTALES

Nuestro Código de Prácticas Ambientales (CPA) se creó en 2003 y ha sido integrado en todas las instalaciones propiedad de Gildan. El CPA enumera los materiales permitidos a ser utilizados en nuestros procesos de fabricación- materiales que no contienen sustancias dañinas para los seres humanos o el ambiente. Nuestros proveedores de materia prima deben acordar cumplir con los rígidos estándares de nuestro Código.

El CPA tiene varios beneficios:

- Garantiza a nuestros clientes que nuestros productos son limpios y seguros para su salud
- Garantiza un ámbito de trabajo seguro para nuestros empleados
- Minimiza nuestro impacto ambiental

CLASIFICACIÓN DE MATERIAS PRIMAS

Clase I: La materia prima cumple con el Código de Prácticas Ambientales de Gildan. Por ende, desde una perspectiva ambiental, está aprobada para uso en nuestro proceso de fabricación.

Clase II: Los resultados indican que la información de prueba proporcionada no era suficiente. Por lo tanto, el proveedor debe ofrecer información adicional en el plazo de tres meses para terminar las pruebas antes de que el material sea aprobado para la inclusión en nuestro proceso de fabricación.

Clase III: Los materiales se consideran no aceptables de acuerdo con los términos del Código de Prácticas Ambientales de Gildan y, por tal razón, son rechazados. Estos materiales no se usan en nuestro proceso de fabricación.

EMBELLECER NUESTRO CÓDIGO, MEJORAR NUESTRA PRÁCTICA

Como reflejo de nuestro compromiso de mejora continua, nuestro Código de Prácticas Ambientales se actualiza con regularidad para incluir los químicos relacionados con el sector de la confección que están recientemente prohibidos o restringidos por Oeko-Tex, REACH, Proposición 65 de California, EPA, OSHA y Environment Canadá. En total, la versión actual del Código, ECP - V8, restringe 980 sustancias. Para facilitar la búsqueda de químicos específicos en el CPA, se incluye una Lista de Sustancias Restringidas, que divulga todas las sustancias que están restringidas e indica la categoría de los químicos, su nombre y su registro en el Chemical Abstracts Service (CAS).

Las nuevas regulaciones han agregado requisitos actualizados para una amplia gama de componentes de productos, incluyendo algodón, poliéster, hilo, químicos, tintes, solventes, accesorios, pretinas y elásticos; bolsas, serigrafía, químicos de servicio, sustancias agotadoras del ozono, gases de efecto invernadero fluorados y asbestos.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS > SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Mediante el uso del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de Gildan rastreamos cómo nuestra política y procedimientos ambientales se implementan en todas nuestras instalaciones. Verificados por auditorías internas conducidas semestralmente, el SGA nos permite evaluar nuestros procedimientos para gestión del uso de agua, aguas residuales, energía; manejo y almacenamiento de químicos; materias primas; residuos; protección de biodiversidad; emisiones y control de derrames.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

En Gildan hemos ideado un número de métodos de evaluación y verificación para garantizar que cumplimos con todas las leyes y reglamentaciones ambientales vigentes, al igual que con nuestra Política Ambiental interna. Como resultado de nuestro compromiso con el ambiente y la salud y seguridad de nuestros empleados, incurrimos en gastos de capital y otros gastos cada año que tienen el objetivo de lograr el cumplimiento con los estándares ambientales actuales.

EVALUACIONES AMBIENTALES

Como parte de su Sistema de Gestión Ambiental, Gildan conduce un análisis completo de temas ambientales potenciales, específicos para cada ubicación donde tiene operaciones para evitar y abordar todo impacto adverso que puedan crear nuestras operaciones en la ubicación y en la comunidad circundante. Parte de este proceso incluye la consulta pública con los miembros de la comunidad que están invitados a formular preguntas a los representantes de Gildan implicados en la implementación de los aspectos técnicos de un proyecto determinado.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > AUDITORÍAS

Las auditorías ambientales se conducen de manera periódica para evaluar la eficiencia y eficacia de nuestro Sistema de Gestión Ambiental y para garantizar que cumplimos con las leyes y las reglamentaciones, y nuestros propios, estrictos estándares internos. Las deficiencias se clasifican con impacto grave, moderado o mínimo. Nos esforzamos en identificar las causas de deficiencias y tomar las acciones correctivas necesarias. La frecuencia de la auditoría ambiental depende de las actividades de fabricación que se realizan en la instalación y al nivel del impacto ambiental potencial que puedan tener esas actividades.

CLASIFICACIÓN DE NO - CUMPLIMIENTOS AMBIENTALES

Impacto mayor / No - cumplimiento mayor: Violación de las leyes ambientales que causan un alto impacto ambiental o un alto riesgo de causar un impacto ambiental. Marco de tiempo de corrección: inmediato.

Impacto moderado / No - cumplimiento moderado: Impacto ambiental moderado que puede afectar el ambiente y la salud de los empleados en el largo plazo o riesgo moderado de causar dicho impacto. Marco de tiempo de corrección: dos meses.

Impacto menor / No - cumplimiento menor: Impacto ambiental menor o riesgo mínimo de causar dicho impacto. Esta observación también puede hacer referencia a la necesidad de iniciar medidas ambientales de mejora continua. Marco de tiempo de corrección: seis meses.

Cumplimiento total: En completo cumplimiento del Política Ambiental y elementos del Código de Prácticas Ambientales de Gildan, así como los códigos a los que se adhiere y los requerimientos legales.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > HALLAZGOS

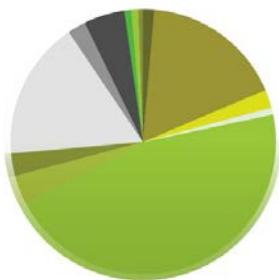
NO CONFORMIDADES AMBIENTALES EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN EN 2012

En 2012, se desarrollaron 16 auditorías ambientales completas y 26 de seguimiento en todas las instalaciones textiles, de calcetines, y de costura, así como en los centros de distribución. Asimismo, se llevaron a cabo dos auditorías ambientales externas a cargo de terceros durante del proceso de diligencia debida para la adquisición de Anvil. La mayoría de los casos de no conformidad estaban relacionados con el manejo de químicos y control de derrames (45%), manejo de residuos (17%), y manejo de combustible y control de derrames (17%). Hubo tres casos mayores de no conformidad, todos ellos en una instalación en la que fabricamos una pequeña parte de nuestros productos y hemos establecido un plan correctivo para solventar estos casos.

Estas no conformidades estaban relacionadas con:

1. manejo y control de aguas residuales;
2. Código de Prácticas Ambientales de Gildan, y
3. manejo y control de productos químicos.

Dos de estos casos de no conformidad ya han sido corregidos y el tercero estará totalmente corregido para finales del segundo trimestre.



No cumplimientos relacionados con el medio ambiente en las instalaciones de Gildan por categoría - 2012

● Informatión legal	1.5%
● Manejo de residuos	17.3%
● Manejo del agua	2.3%
● Contaminación del suelo	0.8%
● Manejo químico y control de los derrames	45.4%
● Emisiones de aire inorgánico y substancias que agotan la capa de ozono	3.8%
● Capitación y conciencia ambientales	2.7%
● Manejo del carburante y control de los derrames	17.0%
● Sistema de gestión ambiental	2.3%
● Manejo y control de aguas residuales	5.0%
● Inventario de energía y de las emisiones de gas de efecto invernadero	0.8%
● Biodiversidad	0.8%
● Código de prácticas ambientales	0.4%



INICIO > MEDIO AMBIENTE > CUMPLIMIENTO AMBIENTAL > MEDIDAS CORRECTIVAS

Para abordar las no - conformidades identificadas mediante las auditorías ambientales, se iniciaron varias medidas correctivas en 2012, según se describe a continuación.

- Fortalecimos nuestro Código de Prácticas Químicas, un procedimiento orientado a mejorar el manejo de químicos en nuestras instalaciones para reducir los derrames y los accidentes químicos. Todos los empleados que manejan los químicos en todas nuestras instalaciones fueron capacitados en este procedimiento;
- Reforzamos la concientización ambiental entre nuestros empleados al conducir aproximadamente 18,302 horas-hombre de capacitación globalmente;
- Mejoramos el área de almacenamiento temporal de residuos en algunas instalaciones (una en Bangladesh, dos en Nicaragua y dos en Honduras) para aumentar el área dedicada al reciclaje de residuos;
- El área de almacenamiento de combustible se mejoró en algunas instalaciones al agregar separadores de agua y aceite para minimizar el potencial de contaminación de agua en la superficie y en el suelo en una instalación en Nicaragua y en dos instalaciones en Honduras;
- Mejoramos la señalización en todas las áreas donde se usan químicos, aceites y combustibles en una instalación en Bangladesh y en tres instalaciones en Honduras;
- Continuamos promoviendo aún más el reciclaje en todas las instalaciones y oficinas, incluyendo las áreas de servicio para fomentar a nuestros empleados a adoptar mejores prácticas en este aspecto.



INICIO > MEDIO AMBIENTE > MEDICIONES

CONSUMO DE ENERGÍA 2010-2012 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2012	2011	2010
ENERGÍA DIRECTA ABSOLUTA (GJ)	3,083,307	2,857,210	2,915,966
ENERGÍA INDIRECTA ABSOLUTA (GJ)	1,311,387	1,241,018	982,331
ENERGÍA TOTAL ABSOLUTA (GJ)	4,394,694	4,098,228	3,898,296
TOTAL ENERGY INTENSITY (GJ/KG)	0.02434	0.02217	0.02473
% VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD	-2%	-10%	
% ENERGÍA RENOVABLE	36%	25%	15%

Las cifras de línea base de Gildan del año 2010 han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

Lea más sobre nuestro consumo de energía.

EMISIONES DE GAS DE EFECTO INVERNADERO 2010-2012 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2012	2011	2010
EMISIONES ABSOLUTAS DIRECTAS GEI (Alcance 1) (tCO ₂ eq)	158,595	178,959	210,327
EMISIONES ABSOLUTAS INDIRECTAS GEI (Alcance 2) (tCO ₂ eq)	175,924	161,800	128,315
EMISIONES ABSOLUTAS GEI TOTALES (Alcance 1 y 2) (tCO ₂ eq)	334,519	340,759	338,641
INTENSIDAD TOTAL EMISIONES GEI (Alcance 1 y 2) (tCO ₂ eq/kg)	0.00185	0.00184	0.00215
% VARIACIÓN DE INTENSIDAD	-14%	-14%	

Las cifras de línea base de Gildan del año 2010 han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

Lea más sobre nuestras emisiones GEI.

EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO 2010-2012 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN (EN TONELADAS)

	2012	2011	2010
OXIDO DE NITROGENO (NO _x)	273.7	374.9	411.0

DIOXIDO DE AZUFRE (SO ₂)	665.7	905.2	1,107.9
TOTAL EMISIONES DE AIRE INORGÁNICO	939.4	1,280.2	1,519.0

Los resultados de nuestra instalación de manufactura en Bangladesh (adquirida en 2010) y de GoldToeMoretz (adquirida en 2011) no han sido incluidos en la información previa a 2012.

Lea más sobre nuestras emisiones de aire inorgánico

SUSTANCIAS AGOTADORAS DEL OZONO 2010-2012 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN (EN TONELADAS)

	2012	2011	2010
INVENTARIOS CFC	0	0	0.01
INVENTARIOS HCFC	3.09	3.02	3.08
INVENTARIOS HFC	8.47	1.14	0.54
TOTAL INVENTARIO REFRIGERANTES	11.56	4.16	3.62
TOTAL ODS	3.09	3.02	3.09

Los resultados de nuestra instalación de manufactura en Bangladesh (adquirida en 2010) y de GoldToeMoretz (adquirida en 2011) no han sido incluidos en la información previa a 2012.

Lea más sobre nuestras sustancias inorgánicas agotadoras de ozono

CONSUMO DE AGUA 2010-2012 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2012	2011	2010
AGUA ABSOLUTA (M ³)	13,214,401	12,231,694	11,776,763
INTENSIDAD DE AGUA (M ³ /KG)	0.07320	0.06616	0.07472
% VARIACIÓN DE LA INTENSIDAD DE AGUA CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	- 2%	- 11%	

Las cifras de línea base de Gildan del año 2010 han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base, consulte nuestra sección sobre informes.

Lea más sobre nuestro consumo de agua

RESIDUOS 2010-2012 EN LAS INSTALACIONES PROPIEDAD DE GILDAN

	2012	2011	2010
RESIDUOS PELIGROSOS (TONELADAS)	256	208	190
RESIDUOS NO PELIGROSOS (TONELADAS)	40,283	39,637	36,841
TOTAL RESIDUOS ABSOLUTOS (TONELADAS)	40,539	39,844	37,030
TOTAL INTENSIDAD DE RESIDUOS (TONELADAS/KG)	0.22456	0.21553	0.23495
VARIACIÓN INTENSIDAD DE RESIDUOS CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	- 4%	- 8%	
PORCENTAJE DE DESECHOS PARA EL VERTEDERO	11.9%	11.7%	12.0%
MEJORA EN RESIDUOS ENVIADOS AL VERTEDERO CON RESPECTO AL NIVEL DE 2010	-1.01%	-2.64%	

Las cifras de línea base de Gildan del año 2010 han sido normalizadas de acuerdo a una línea base ajustada que incluye las fusiones, adquisiciones y desinversiones de Gildan desde 2010. Para mayor información sobre la metodología utilizada para ajustar la línea base,

consulte nuestra sección sobre informes.

Lea más sobre nuestros residuos



Donamos cerca de \$45,000 a través del programa “Parte de Tu Vida” a proyectos en la comunidad en Nicaragua.

En 2012, Gildan firmó un acuerdo de colaboración con Visión Mundial Honduras para implementar el programa “Escuela y Casa Saludable” en cinco escuelas.

INICIO > COMUNIDAD

Gildan se encuentra entre los empleadores más importantes en los países donde se ubican la mayoría de nuestras instalaciones de fabricación y tiene una presencia comercial importante en Canadá (Montreal, Quebec), Barbados y los Estados Unidos (Carolina del Norte, Georgia, Nueva York, Carolina del Sur). Adicional a la inversión de capital y nómina, que contribuyen significativamente al desarrollo económico local, Gildan está comprometida a continuar desempeñando un papel activo en la comunidad al mejorar cada vez más nuestras contribuciones y participación.

Los bajos índices de alfabetización y la falta de habilidades para trabajo en algunas ubicaciones no son solo desafíos sociales, sino también un impedimento para crear una sólida fuerza laboral que pueda crecer con Gildan. La educación es, por consiguiente, una de nuestras cuatro áreas de participación clave en cada una de las comunidades en las que operamos. Además, como algunos de los países donde operamos son afectados por desastres naturales con frecuencia, la Compañía ha participado activamente en la provisión de asistencia humanitaria rápida cuando fue necesaria.



DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Generación de valor agregado social y económico

Además de crear oportunidades de empleo diversificadas, la presencia de Gildan en una comunidad genera un impacto positivo en una amplia variedad de proveedores de servicio y negocios locales.



DONACIONES

Apoyo a la educación para jóvenes y ayuda humanitaria

Creemos que la inversión en la educación de jóvenes puede tener un impacto transformacional ya que desarrolla las capacidades de trabajo y vida, y prepara a toda una generación para contribuir con sus propias comunidades.



INICIO > COMUNIDAD > OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Políticas y Procedimientos existentes

Objetivo

Revisar la política de inversión en la comunidad de Gildan, sus áreas de concentración y los procedimientos para estandarizar el programa en el futuro

Plazo:

2012

Avances:

Durante el transcurso de 2012, se realizó una investigación para el establecimiento de puntos de referencia, así como también una consulta amplia entre nuestras operaciones respecto de las necesidades de la comunidad. En base a los resultados y a los comentarios recabados, actualmente se está desarrollando una actualización de la política de inversión comunitaria. Esperamos lanzar esta nueva política para fines de 2013.



Objetivo

Expandir el programa de voluntariado de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

Si bien nos enorgullece anunciar que se organizó una cantidad considerable de actividades de voluntariado de los empleados en nuestras distintas ubicaciones durante el año fiscal 2012, no hemos continuado oficialmente con la expansión del programa. La razón principal por la cual este proyecto ha sido puesto en espera es que aún estamos en el proceso de determinar qué enfoque sería el más adecuado para todas nuestras ubicaciones mediante la evaluación de las mejores prácticas vigentes y la recopilación de comentarios de gente clave en cada una de nuestras ubicaciones a fin de garantizar que el enfoque sea sustentable y abarque las necesidades de las comunidades en las que operamos.



Nuevas Iniciativas

Objetivos

Establecer alianzas benéficas importante con organizaciones cuya misión esté alineada con los objetivos de participación en la comunidad de Gildan

Plazo:

2012

Avances:

Antes de establecer estas alianzas importantes, la actualización de la política de inversión comunitaria debe haber sido finalizada y lanzada, lo cual se estima suceda para fines de 2013. Por consiguiente, hemos establecido un nuevo plazo para lograr este objetivo, que es a comienzos del año fiscal 2014.





INICIO > COMUNIDAD > DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

Gildan opera instalaciones de fabricación y distribución en Honduras, Nicaragua, República Dominicana, Bangladesh y Estados Unidos. La Compañía tiene oficinas en Canadá, Estados Unidos, Barbados, Europa y China y una importante actividad de fabricación mediante contratos en Haití.

En estos países, nuestras operaciones y actividades generan un valor agregado económico y social en las comunidades que rodean las instalaciones y oficinas, en especial donde Gildan es un empleador importante, como en Honduras o Barbados.

CREACIÓN DE EQUIPOS DE GESTIÓN LOCAL

Gildan siempre ha hecho énfasis en establecer equipos de gestión local con buena educación y altamente motivados como la forma más eficaz de desarrollar e implementar las mejores prácticas en nuestras instalaciones de manufactura. Como práctica común Gildan primero busca candidatos locales. Al proveer a nuestros empleados en cada una de nuestras regiones de operación con compensación y beneficios competitivos, junto con oportunidades de capacitación, estamos creando las condiciones óptimas en nuestras instalaciones y a la vez beneficiamos a las familias de nuestros empleados, la comunidad y la economía. Esto ha sido un factor clave en nuestro éxito operativo.

En 2012, la proporción global de gerentes locales de Gildan, nivel de directores en adelante, era de 85.8%.

Porcentaje de gerentes locales por país (nivel de dirección en adelante) 2012

REGIÓN	2012
CENTROAMÉRICA	72%
CUENCA DEL CARIBE	47%
NORTEAMÉRICA	98%
ASIA	40%



CONTRIBUYENDO A LA ECONOMÍA LOCAL

Además de crear oportunidades de empleo diversificadas, la presencia de Gildan en la comunidad genera un impacto positivo en una gran variedad de negocios y proveedores de servicio locales como por ejemplo, transporte, servicios de comida y proveedores locales para materiales, tales como colorantes, botones, cremalleras, cajas y suministros de oficina. Si bien no tenemos una política formal que regule el uso de proveedores locales, creamos oportunidades de negocio al comprar la mayoría de nuestros materiales de manera local. Es una práctica común en Gildan comprar la mayoría de sus materiales a nivel local, que creemos es una situación ganar-ganar ya que

nos beneficiamos de la cercanía de nuestros proveedores y compartir los beneficios económicos del desarrollo con las personas más cercanas a nuestras operaciones.

La tabla siguiente presenta el porcentaje de materias primas —con excepción de la hilaza— proveniente principalmente de Estados Unidos, incluyendo el hilo, productos químicos, tintes, botones, cremalleras, etiquetas y embalajes, pero excluyendo los procesos (uso de energía, etc.) y servicios.

Procentaje de suministros no hilados comprados de proveedores locales 2012

REGIÓN	2012
CENTROAMÉRICA	85 %
CUENCA DEL CARIBE	80 %
ASIA	58 %

* Los proveedores locales son los que nos proveen de materiales y de productos en nuestros dos centros de producción principales.

ABORDANDO LAS NECESIDADES LOCALES ESPECÍFICAS

Gildan ofrece una contribución significativa al desarrollo de la comunidad a través de donaciones en efectivo y en especie, principalmente para la educación para jóvenes y causas relacionadas a la ayuda humanitaria. Estas donaciones se manejan en forma local, siguiendo los criterios establecidos en la oficina corporativa de la Compañía e incluidos en la Política de Donación de Gildan. La vasta participación de nuestros empleados en las diferentes actividades organizadas mediante nuestro programa de voluntariado ha tenido un impacto significativo y acentúa aún más el impacto de Gildan dentro de las instituciones locales.

A principios de 2011, en Nicaragua, lanzamos el programa llamado "Parte de tu Vida" por medio del cual se invita a nuestros empleados a proporcionar ideas de proyectos para la comunidad en los que ellos desearían que la Compañía se involucre. En 2012 continuamos con este proyecto en Nicaragua y lo extendimos a Honduras. Por favor lea nuestra sección de Donaciones para obtener más información sobre los proyectos que fueron seleccionados entre las sugerencias de los empleados.. Estos son solo algunos ejemplos de las diferentes iniciativas implementadas por Gildan en cada una de las comunidades locales en las que operamos.

Asimismo, se establecen relaciones con las autoridades locales, como la oficina del alcalde, las autoridades municipales, las instituciones benéficas locales o instituciones de educación y salud, a fin de identificar otros proyectos que podrían beneficiar a toda la comunidad y en donde Gildan podría ofrecer un valor agregado.

MEDICIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO E INDIRECTO DE GILDAN EN HONDURAS

Si bien sabemos que el impacto económico de Gildan va más allá del alcance de la organización en sí misma, medir nuestro impacto económico indirecto, no solo en los países donde operamos, sino a lo largo de toda nuestra cadena de suministro, incluyendo productores de algodón y contratistas de tercera parte, es un análisis mucho más complejo. Dicho análisis toma en cuenta el empleo directo (número de empleados), dependientes (número de personas o familiares que dependen de esos empleados) y empleo indirecto (número de empleos que mantiene o crea una compañía dentro de su cadena de suministro o distribución).

Como primer paso, en 2011, asumimos el proceso de definir nuestro impacto en Honduras, donde empleamos actualmente la proporción más grande de nuestra fuerza laboral. En 2012 realizamos un estudio similar en Nicaragua y actualmente evaluamos nuestro impacto en República Dominicana.

En los próximos años, seguiremos trabajando con un mejor entendimiento y medición de estos tipos de impactos en todas nuestras operaciones globales e incluiremos los resultados en nuestro proceso de elaboración de informes.





INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES

La Política de Donación de Gildan se enfoca en dos áreas principales: educación para la juventud y ayuda humanitaria en las regiones donde Gildan tiene operaciones.

En Gildan, creemos que la inversión en la educación para jóvenes puede tener un impacto transformacional ya que desarrolla las capacidades de trabajo y vida, y prepara a toda una generación para contribuir con sus propias comunidades.

Sabemos también que, desafortunadamente por experiencia propia, muchas de las comunidades donde operamos son muy propensas a sufrir desastres naturales. Sin embargo, al contribuir con fondos y apoyo logístico, sabemos que podemos apoyarles a sobrellevar tales eventos y reconstruir.

PROGRAMA DE DONACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Gildan fomenta y apoya las donaciones y el voluntariado de los empleados.

A través del Programa de Financiamiento de Contrapartida de los Empleados de Gildan, la compañía iguala y/o participa en campañas de recolección de fondos para organizaciones benéficas en Canadá, Estados Unidos y Honduras.

A través del Programa Comunitario de los Empleados de Gildan, la Compañía proporciona apoyo a empleados canadienses o americanos que dedican su tiempo personal a proyectos comunitarios. Con este programa, Gildan hace una donación monetaria a las organizaciones en las cuales el empleado ofrece su trabajo como voluntario.





INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > COMITÉ DE DONACIONES

Dentro de cada centro operativo regional, Gildan mantiene un comité de donaciones, cuyos miembros son los responsables de la gestión de las solicitudes de donaciones de organizaciones locales y de decidir qué proyectos se apoyarán, en base a los parámetros establecidos en la política de donación de la Compañía (educación para la juventud y ayuda humanitaria).

Organizaciones que soliciten donaciones monetarias o en especie de parte de Gildan deben presentar su solicitud por escrito. Para ser consideradas para recibir apoyo, la organización solicitante debe respetar las siguientes condiciones:

- Demostrar que su proyecto mejora la calidad de vida e integra ayuda humanitaria, educación y/o apoyo para jóvenes en su respectiva misión organizacional u objetivo.
- Operar en regiones donde Gildan tiene oficinas y/o instalaciones.
- Estar registrada y proveer un registro de organización benéfica válido.
- Estar financieramente solvente (proveer una copia de su estado / balance financiero reciente)

Organizaciones que no son elegibles incluyen: religiosas, políticas, grupos sectarios o de defensa, organizaciones deportivas, clubes sociales o de servicio y escuelas privadas.

Las solicitudes son aceptadas durante todo el año. Las propuestas deben incluir una descripción de la organización, su misión, área o población beneficiada, detalles claros sobre el proyecto para el que requiere fondos, cantidad solicitada, presupuesto del proyecto y descripción de fuentes de financiamiento. Otras condiciones pueden aplicar.

Las propuestas deben enviarse a:

CANADÁ E INTERNACIONALES

Por correo a: Gildan Activewear Donations Committee
600 de Maisonneuve Oeste, 33ero piso
Montréal (Qc) H3A 3J2
Canada

Por correo electrónico: donations@gildan.com

Por Fax: 01 (514) 735-8270

Para información adicional: Favor contactar a Astrid Reyes al 01 (514) 343-8843

ESTADOS UNIDOS

Por correo: Gildan Activewear Donations Committee
602 East Meadow Rd
Eden, NC, 27289
USA

Por correo electrónico: donations-usa@gildan.com

Por Fax: 01 (336) 623-9566

Para información adicional: Favor contactar a Orlando Poteat al 01 (336) 623-9555

CENTROAMÉRICA Y EL CARIBE

Por correo: Gildan Honduras Textile Company
KM15.5 Carretera
A Puerto Cortés
Río Nance, Choloma Cortés
HONDURAS

Por correo electrónico: csandoval@gildan.com

Por teléfono: 01 (504) 2669-6500

Por Fax: 01 (504) 2669-6587

Para información adicional: Favor contactar a Claudia Sandoval

BARBADOS

Por correo: Gildan SRL
Newton, Christ Church

BB17047
BARBADOS

Por correo electrónico: ewalkes@gildan.com

Por teléfono: 01 (246) 753-8109

Por Fax: 01 (246) 421-7753

Para información adicional: Favor contactar a Esther Walkes



INICIO > COMUNIDAD > DONACIONES > DONACIONES POR PAÍS

Abajo encontrará algunos ejemplos de las iniciativas en las que Gildan ha contribuido en las comunidades donde opera actualmente.

REPÚBLICA DOMINICANA

Mejorando la Experiencia de los estudiantes en la Escuela

Gildan está participando activamente en la mejora de la calidad de vida de los estudiantes en las comunidades donde trabajamos. En este momento participamos con cuatro escuelas situadas en las proximidades de nuestras instalaciones en la República Dominicana, Futuro Vivo, Arcadia Reyes, Mata Vaca y La Granja, donde llevamos a cabo evaluaciones periódicas para identificar las necesidades específicas de sus escuelas en cuanto a los materiales de clase y mejora de la infraestructura.

Al inicio del año escolar 2012, se invirtieron \$12.000 dólares para remodelar los baños de la Escuela La Reforma e instalar un sistema de agua potable para asegurar que los 800 estudiantes y profesores se encuentran en un ambiente de aprendizaje sano.

Por otra parte, donamos \$4,000 dólares para la reparación de los baños de la Escuela Arcadia Reyes, donde 300 estudiantes fueron impactados positivamente por estas mejoras. También inauguramos la sala de maestros en la Escuela Tomás Hernández Franco, ubicada en La Reforma.

Eco Escuelas

Eco Escuelas es un programa de certificación ambiental internacional, bajo el liderazgo de la Fundación de Educación Ambiental (FEE, por sus siglas en inglés), otorgado a instituciones que aplican mejoras ambientales en sus instalaciones, en su programa de enseñanza y en la comunidad. El programa, enfocado en la conservación del agua, el reciclado de residuos, el ahorro y el consumo de energía y el cambio climático involucra activamente a estudiantes y miembros de la comunidad en el desarrollo de la conciencia y de acciones dirigidas a lograr la sostenibilidad ambiental.

Los derechos del programa son propiedad del Instituto de Derecho Ambiental de República Dominicana (IDARD), y en septiembre de 2010, como miembro de la Red Nacional de Apoyo Empresarial a la Protección Ambiental, Gildan se comprometió a apoyar el programa Eco Escuelas, que se llevó a cabo en cuatro escuelas ubicadas en el Municipio de Guerra, donde se encuentra nuestra instalación textil en República Dominicana. Las escuelas apadrinadas por Gildan son Futuro Vivo, Arcadia Reyes, Mata Vaca y La Granja, que juntas reúnen aproximadamente 1,700 estudiantes.

Las escuelas apadrinadas formaron un comité ambiental que llevó a cabo una evaluación para identificar los problemas ambientales de sus escuelas. A partir de esta evaluación desarrollaron planes de acción para tomar medidas con respecto a los hallazgos. Los estudiantes siguieron un plan de acción y presentaron proyectos finales a Gildan, sus compañeros, autoridades locales, representantes del Ministerio de Educación y Medio Ambiente. Al final del 2012 las cuatro escuelas recibieron su Certificación de Eco Escuelas y la bandera Verde, que da fe del cumplimiento de las mismas con el plan de acción preparado por los estudiantes. El programa y la bandera verde son avalados por organizaciones reconocidas incluyendo las Naciones Unidas.



HONDURAS

Continuando con la Educación Técnica - Instituto Politécnico Centroamericano (IPC)

La formación de destrezas para el trabajo es el mejor camino para el desarrollo sostenible de las comunidades. Por ello, en 2005, Gildan encabezó una iniciativa de toda la industria para crear el Instituto Politécnico Centroamericano (IPC) en Honduras con una contribución inicial de \$500.000 dólares.

El IPC fue el primer instituto técnico en Centroamérica para capacitar a personas para la industria textil, confección y otras industrias a través de cursos intensivos de dos a cinco meses de duración y del programa técnico de un año.

Como el único instituto técnico de su tipo en Centroamérica, el IPC ofrece programas de capacitación en áreas como refrigeración industrial, aire acondicionado, mecatrónica y tecnología textil y de prendas de vestir. Gildan proporcionó asesoramiento técnico y comercial para la construcción de una nueva residencia estudiantil de servicios completos. La residencia permite a los estudiantes hondureños aprovechar los programas de capacitación sin tener que incurrir en gastos excesivos por transporte o albergue temporal.

Gildan ha patrocinado 320 becas desde 2006 para fomentar el acceso a estos programas para los empleados de Gildan y sus familias, así como a jóvenes desfavorecidos de todo el país. En 2012, esta contribución ascendió a \$ 500,000.

Desde su creación, más de 6,000 estudiantes se han graduado de todos los programas del IPC, incluyendo más de 1,000 estudiantes que

se graduaron del programa de un año. El noventa por ciento (90%) de los graduados de IPC han encontrado empleo en una amplia gama de empresas en Honduras, incluyendo a Gildan, donde 121 empleados han sido contratados.



Construyendo un medio ambiente sano en la escuela Ramón Rosa

Como parte de la campaña "Parte de tu Vida" de Gildan en nuestra planta de costura de Villanueva, nuestros empleados presentaron más de 20 ideas para programas de desarrollo comunitario. Un equipo compuesto por empleados y directivos de Gildan evaluó los posibles programas y se seleccionó la Escuela Ramón Rosa como socio de la comunidad, ya que los hijos de varios de nuestros empleados asisten a esta escuela. Se construyeron nuevos baños para los 700 alumnos que asisten a la escuela, proporcionándoles un ambiente de aprendizaje sano. Gildan donó \$ 17,000 para este proyecto.

Contribuyendo a escuelas y hogares más saludables

En septiembre de 2012, Gildan firmó un convenio de colaboración con Visión Mundial Honduras para implementar el Programa "Casa y Escuela Saludable" en cinco escuelas donde estudian los hijos de nuestros empleados. El principal objetivo del programa es estimular tanto a los niños como a sus familias a adoptar cambios de conducta con el fin de mejorar su salud, higiene personal y el saneamiento básico en el hogar y en la comunidad. Invertimos aproximadamente \$ 11,500 que beneficiará a 4,000 niños y sus familias.

Visión Mundial Honduras es una organización sin fines de lucro que se centra en las prácticas de desarrollo sostenible e implementa programas de ayuda humanitaria para los niños, las familias y las comunidades para superar la pobreza sin discriminación.



Alivio para agricultores vecinos afectados por desastres naturales

Como parte de nuestro compromiso a largo plazo para apoyar a las comunidades donde operamos, donamos \$6,000 dólares a dos grupos de agricultores hondureños que sufrieron daños por inundaciones durante la estación lluviosa. Esta contribución ayudará a 27 agricultores y sus familias de la comunidad a reparar sus viviendas afectadas.



Continuamos apoyando a la Teletón

Desde 2004, Gildan ha apoyado a Teletón, una organización hondureña sin fines de lucro que brinda apoyo a personas con discapacidades mentales y físicas, a través de su evento anual para recaudar fondos que financia sus centros de rehabilitación ubicados en todo el país. Cada diciembre, lanzamos una campaña de recaudación de fondos interna entre los empleados para maximizar las donaciones a esta organización. En el 2012, Gildan donó más de \$ 22,000 a Teletón. Desde 2004, nuestras donaciones ascienden a más de \$155,000.



NICARAGUA

Seguridad para los Niños

En 2011 pusimos en marcha el Programa "Parte de tu Vida" para brindar a nuestros empleados nicaragüenses la oportunidad de proponer proyectos e iniciativas en las que Gildan pueda involucrarse. Durante febrero de 2012, se trabajó con el Pre-escolar Carrusel Los Pollitos, una escuela para más de 60 niños de entre tres y seis años de edad. Una evaluación exhaustiva de las necesidades reveló que había una falta de muros perimetrales de la escuela, exponiendo a los niños a condiciones inseguras. Con el fin de garantizar un ambiente seguro para los niños, donamos \$10,000 dólares para la construcción de muros perimetrales, además de juguetes educativos y establecer una zona de juegos para la escuela.



Mejorando la Calidad de Vida de Nuestras Comunidades

La iniciativa más grande dentro del Programa "Parte de tu Vida" en el año 2012 fue la construcción de un puente sobre el río Gil González, según lo sugerido por empleados de nuestra planta de costura de Rivas. Donamos \$ 19,000 para la construcción del puente, un proyecto que beneficia a más de 3,000 miembros de la comunidad cada año.



HAITÍ

Ayuda para la educación en Haití

Como un esfuerzo continuo de apoyar las áreas que fueron afectadas por el terremoto de Haití en 2010, se realizó una evaluación de las necesidades en Port-au-Prince y se identificaron un grupo de escuelas en necesidad urgente de reparaciones. Nos involucramos con la Escuela Notre-Dame-du-Rosaire, que se encuentra en una zona que fue completamente devastada por el terremoto. En septiembre de 2012, Gildan invirtió \$ 21,000 dólares para construir un nuevo salón de clases, beneficiando a más de 300 alumnos de edades comprendidas entre los 10 y 12 años.



BARBADOS

Fomentando un nuevo entorno de aprendizaje para la Escuela Primaria Vauxhall

En marzo de 2012, representantes de Gildan visitaron la Escuela Primaria Vauxhall, ubicada en una comunidad muy cerca de nuestra oficina en Barbados. Durante esta visita, entregamos herramientas educativas, tales como kits geométricos, ayudas de lectura y materiales para escribir a 54 estudiantes para sus próximos exámenes.

Basándose en el éxito de esta donación de materiales, nos involucramos más con la Escuela Primaria Vauxhall durante el resto del año escolar 2012. Gildan donó \$15,000 que se destinaron a reformas importantes en los baños de la escuela y la creación de una biblioteca para los estudiantes. Los 400 estudiantes de Vauxhall, muchos de los cuales proceden de entornos desfavorecidos, se beneficiarán de estas reformas a diario.



CANADÁ

Dans la rue

La principal organización caritativa apoyada por Gildan por los últimos siete años ha sido Dans la rue, una organización sin fines de lucro con sede en Montreal que apoya a jóvenes sin hogar. La organización brinda un lugar seguro para que los jóvenes se reúnan y crezcan, ofreciendo recursos adaptados a sus necesidades y, sobre todo, respeto, amistad y motivación.

Desde el comienzo de nuestra relación, en 2005, Gildan ha donado US\$777,500 a esta causa humanitaria y la mayor parte de este monto ha financiado la Cafetería Diaria del Centro Chez Pops, que sirve un promedio de 1,000 comidas por semana. Hemos distribuido también miles de camisetas.

En 2011, Gildan patrocinó la gala de recaudación de fondos From the Street to the Stars, un evento único en el que los mejores jóvenes chefs de Montreal exponen su interpretación de la comida de la calle. Cada año un grupo de empleados de Gildan participan como voluntarios para apoyar en la noche del evento.

Toujours ensemble

Gildan ha venido colaborando con Toujours ensemble desde 2005. Toujours ensemble es una organización sin fines de lucro que ayuda a niños, en edad escolar de Verdun, con las tareas escolares, actividades de recreación de bajo costo y proporcionando un lugar de reunión después de la escuela en el que pueden disfrutar de un sentimiento de pertenencia. Toujours ensemble ayuda a más de 450 niños cada año escolar y distribuye becas de perseverancia a estudiantes de colegios y universidades.

Gildan ha ayudado a Toujours ensemble con una donación de camisetas, sudaderas y polos, así como con un apoyo financiero para becas. La duradera relación de Gildan con Toujours ensemble es un excelente ejemplo del deseo de la compañía de ayudar a los jóvenes a tener éxito en la escuela y contribuir a la calidad de vida de los niños y sus familias.

La contribución de Gildan a la fecha asciende a \$40,000 en efectivo y \$30,000 en especie.

Je Passe Partout

Desde 2006, hemos apoyado las actividades de Je Passe Partout de prevención del fracaso escolar en áreas menos privilegiadas de Montreal. La meta del programa de soporte de la escuela es motivar a los niños en su desarrollo académico y ayudarlos a adquirir una actitud positiva con respecto a la escuela y sus estudios. Gildan hace una donación anual de \$7,000 desde 2005, lo que representa una donación acumulada de \$49,000.

Fondation de l'athlète d'excellence du Québec

La misión de la Fondation de l'athlète d'excellence du Québec es apoyar económicamente a estudiantes atletas en su búsqueda por la excelencia y contribuir en la promoción de estos modelos a seguir en la sociedad quebequense. Gildan ha apoyado a la fundación desde

2005, por medio de las Becas de Liderazgo de Gildan, asignadas cada año a tres estudiantes atletas que se distinguen por su excelencia académica, servicio a la comunidad y que demuestran roles de liderazgo dentro de sus equipos respectivos.

Desde el inicio de la relación con la fundación, Gildan ha donado 21 becas que representan más de \$63,000.

Trevor Williams Kids Foundation

La Fundación para Niños Trevor Williams es una organización sin fines de lucro dedicada a enseñar destrezas para la vida a jóvenes marginados. La fundación trabaja con niños de 6 a 18 años de edad de diferentes contextos sociales, étnicos y culturales. La Fundación para Niños Trevor Williams apoya a cerca de 2,000 niños cada año a través de la organización de eventos, ligas deportivas y programas. Gildan se complace en apoyar esta gran organización que apoya a la juventud y los anima a mantenerse en la escuela. Hemos apoyado esta fundación desde el 2006 a través de ayuda financiera para el programa Zona de Lectura, para una contribución total de más de \$48,000, así como con donaciones en especie de camisetas y sudaderas que representan un total de \$21,000.

ESTADOS UNIDOS

Donación de nuestros productos a organizaciones benéficas locales

En 2012, nuestra oficina de Charleston donó un total de \$ 30,000 en productos a tres organizaciones benéficas con sede en Carolina del Sur: Alivio para huérfanos Lowcountry, Ministerios Familiares TriCounty y el Armario de Útiles para Maestros. Los productos ofrecidos por Gildan, que incluyen camisetas, calcetines y ropa interior, ayudarán a estas organizaciones sin fines de lucro a cumplir con su respectiva misión de servir a diferentes categorías de individuos, familias y niños desfavorecidos.

"Nos gustaría expresar nuestro agradecimiento por la generosa donación de calcetines y ropa interior de Gildan. Su contribución nos permitirá ayudar a vestir a los cientos de personas que vienen a nuestro centro de ayuda con las necesidades más básicas". - TriCounty Ministerio de la Familia

"Como siempre, sus donaciones serán muy apreciadas y de gran utilidad para los niños que apoyamos que no tienen pertenencias personales en el entorno de crianza temporal." - Alivio para Huérfanos Lowcountry



Contribuyendo a United Way en Eden

Durante el segundo trimestre, los empleados de nuestro centro de distribución de Eden, Carolina del Norte, participaron en la campaña anual para recaudar fondos de United Way a través de donaciones financieras, que fueron igualadas por Gildan. Un total de \$40,000 dólares fue donado a United Way en 2012.

El Programa "I Support ..." - ¡Una camiseta puede ayudar a hacer un mundo mejor!

El Programa "I Support ..." fue desarrollado y lanzado en 2010 para animar a la gente a hablarnos de las organizaciones benéficas que apoyan y cómo están teniendo un impacto positivo en el mundo.

La segunda edición fue lanzada en abril de 2011 para la cual Gildan duplicó su compromiso mediante la promesa de donar hasta \$ 200,000 a organizaciones benéficas en Norte América. Por la compra de una camiseta SoftStyle (estilo 64000 y 64000L), Gildan reserva un porcentaje de las ganancias para financiar donaciones de caridad para ser distribuidos a través del programa.

En 2011, el primer componente del Programa "I Support ..." se basó en la participación de los clientes de Gildan y distribuidores, así como al público en general, para ayudar a determinar las organizaciones benéficas que recibirían donaciones en reconocimiento de su contribución a sus comunidades. Se les pidió a los residentes de Canadá y EE.UU. que nos hablarán de su organización benéfica favorita y por qué tiene un impacto positivo en su comunidad. En 2011, el proceso de nominación y votación se realizó a través de Facebook. Los visitantes de la página de Facebook GenuineGildan pudieron nominar a una organización benéfica registrada y / o "votar" por sus historias favoritas.

En octubre de 2011, se anunció una lista de las diez mejores organizaciones basada en varias métricas, como el número de "votos". En enero de 2012, Gildan anunció el nombre de las cinco organizaciones benéficas que habían sido seleccionados por un panel de jueces, en base a una serie de criterios, como la rendición de cuentas, la sostenibilidad y el impacto:

- Sociedad de Misiones Extranjeras Nuestras Pequeñas Rosas - Premio Compromiso Genuino (\$ 50,000)
- Sociedad Animal Rescue Crew de Alberta - Premio al Impacto (\$ 20,000)
- Amizade Global Service-Learning - Premio a la Sostenibilidad (\$ 10,000)
- Campamento DreamCatcher - Premio a la Rendición de Cuentas (\$10,000)
- YESIWUAH, Inc. - Premio del Pùblico (\$10,000)



Network for Good + Gildan = Tarjetas Gildan Good Cards®

Una de las novedades de la edición 2011 del programa anual "I Support..." son las tarjetas Gildan Good Cards®, que nacen de una asociación con Network for Good, un portal sin fines de lucro que permite donar en línea a más de 1,2 millones de organizaciones benéficas registradas en Estados Unidos. A través de estas tarjetas, más de 90 organizaciones benéficas registradas en Estados Unidos

han sido impactadas con \$100,000 dólares adicionales durante el año 2011.

La Good Card® es una tarjeta de regalo que permite al receptor dirigir, en nombre de Gildan, una donación pre-pagada de \$50.00 a una organización benéfica de su elección registrada en Estados Unidos. Gildan ofreció estas tarjetas dentro de su red de comercio mayorista y también a individuos quienes a través de Facebook, nominaron a su organización benéfica de preferencia al programa "I Support...".

"Gildan es un gran ejemplo de una empresa que entiende lo que significa estar comprometida con su comunidad. A pesar de que la empresa opera a escala global, el programa 'I Support...' permite a Gildan conectarse con las partes interesadas a nivel local y empodera a las personas para hacer una diferencia en las comunidades en las que viven y trabajan. Disfrutamos de nuestra alianza y felicitamos a Gildan por usar la tarjeta Good Card® - una tarjeta de regalo para organizaciones benéficas - para premiar a los participantes del programa y darles la posibilidad de apoyar las causas cercanas a su corazón".

- Dan McCabe, Director General de Desarrollo
Network for Good



La primera campaña "I Support ..." de Gildan

En 2010, Homeboy Industries fue seleccionada por un panel de jueces para recibir una donación de \$ 100,000.

"El regalo del programa I Support de Gildan ayudó a financiar la capacitación para el trabajo en Homeboy Industries. Con seis negocios empresariales sociales, Homeboy entrena y emplea a aproximadamente 175 a 200 jóvenes al año. Estos jóvenes se están moviendo más allá de la vida en las pandillas a una vida de esperanza, aprendiendo habilidades, completando su educación, removiendo tatuajes, y abordando muchos otros temas. Gildan hizo posible que Homeboy ofreciera una vía para el cambio".

- Padre Greg Boyle, Fundador y Director Ejecutivo
Homeboy Industries, beneficiario de la donación de \$100,000 dólares como parte de la campaña "I Support ..." de Gildan de 2010

Para más información sobre el programa "I Support...", visite www.GildanISupport.com o la página Facebook del programa en www.facebook.com/genuineGildan.



Gildan abastece gran parte del algodón utilizado en sus propias instalaciones de manufactura de los Estados Unidos.

INICIO > PRODUCTO

EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

Identificación y cuantificación de nuestro impacto ambiental

La ECV nos permitió entender mejor nuestros procesos e impactos, validar las mejoras a los procesos o productos e identificar nuevas, y administrar los riesgos actuales.

MATERIA PRIMA

Uso de materia prima sostenible y de calidad

Gildan buscan constantemente integrar más materia prima sostenible, elaboradas utilizando prácticas éticas en sus procesos de fabricación.

SEGURIDAD DEL PRODUCTO

Garantizar la protección de la salud y el ambiente

Gildan está en cumplimiento con las leyes y reglamentaciones de seguridad de producto vigentes en las jurisdicciones donde tiene sus operaciones.



INICIO > PRODUCTO > OBJETIVOS Y PROPÓSITOS

Nuevas Iniciativas

Objetivo

Mejorar nuestro sistema de rastreo de algodón para garantizar un abastecimiento sustentable.

Plazo:

Por determinarse

Avances:

Debido a que se ha identificado trabajo infantil y trabajo forzado en la producción de algodón proveniente de Uzbekistán, en 2012, Gildan implementó un procedimiento que exige que todos los socios confirmen, mediante una declaración firmada, que no utilizan ni adquieren ningún tipo de fibra de algodón proveniente de Uzbekistán en los suministros de hilo para nuestra organización ni en la fabricación de nuestros productos. En el 2013, continuaremos la evaluación de nuestra cadena de suministro de algodón con el fin de mejorar su trazabilidad.





INICIO > PRODUCTO > EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA

La Evaluación de Ciclo de Vida (ECV) es una herramienta usada para determinar el impacto ambiental de un producto, proceso o actividad a lo largo de su ciclo de vida, desde la extracción de la materia prima hasta el procesamiento, transporte, uso y eliminación con el objetivo final de desarrollar programas y políticas sustentables.

Para llevar a cabo su primera ECV, en 2010, Gildan se asoció con Quantis, una organización independiente que provee a las empresas y gobiernos con herramientas, guías y conocimientos para alcanzar la sostenibilidad al manejar con destreza sus ciclos de vida y reducir el impacto ambiental. El objetivo de este ejercicio es identificar el impacto ambiental más significativo que surge de la fabricación de una camiseta tamaño promedio, blanca, estilo 2000, hecha 100% de algodón de Estados Unidos, ensamblada en Centroamérica y vendida a los comercios de Estados Unidos. La ECV nos permitió identificar y cuantificar el impacto ambiental de los "temas conflictivos" (es decir: contribuyentes más significativos) a lo largo de todo el ciclo de vida, desde la agricultura hasta la fabricación y uso por parte del cliente hasta la eliminación final.

Este modelo de evaluación valoró dimensiones, como la salud humana, calidad del ecosistema, consumo de recursos, cambio climático y consumo de agua. La información obtenida de la ECV nos permitió comprender mejor nuestros procesos e impactos, validar las mejoras a los procesos o productos e identificar nuevos, manejar los riesgos actuales y anticipar las necesidades futuras (por ejemplo: del mercado o regulatorias).

La ECV es un método riguroso e integral para la cual la ISO 14040:2006 describe los principios y el marco hacia la evaluación del impacto ambiental de un producto o actividad (un sistema de productos) a lo largo de todo su ciclo de vida (ver Figura a continuación). La ECV consta de cuatro fases distintivas:

- Definición de Objetivos y Alcance (modelo de estudio que define el marco metodológico que todas las demás fases de la ECV deben cumplir).
- Inventario de todas las entradas y salidas relacionadas al sistema de producto.
- Evaluación de los impactos potenciales asociados con estas entradas y salidas.
- Interpretación de los datos de inventario y resultados de evaluación de impacto relativo al objetivo y alcance del estudio.

HALLAZGOS CLAVE DE ECV

La ECV mostró que, debido principalmente a la generación de electricidad para el lavado y secado, la fase de "uso del producto" constituyó el principal contribuyente a todo el impacto ambiental en la salud humana, cambio climático y agotamiento de recursos. Sin incluir la fase de uso del producto, el impacto más grande en la calidad de los ecosistemas surge de la producción agrícola de fibra de algodón, principalmente mediante el uso de la tierra, consumo de agua y emisiones relativas a los fertilizantes.

La ocupación de tierras mide la reducción de la biodiversidad causada por el uso de la tierra. La agricultura, producción agrícola de fibra de algodón en el caso de Gildan, es el contribuyente principal en esta categoría. El consumo de agua está vinculado principalmente a la irrigación de los campos, mientras que las emisiones relativas a los fertilizantes hacen referencia al uso de fertilizantes durante el cultivo de algodón, lo que genera emisiones extensivas de gas de efecto invernadero (CO₂ y N₂O).

Gildan mitiga en su gran mayoría este impacto al suplir la gran parte del algodón usado en sus propios centros de fabricación desde los Estados Unidos, donde el algodón crece y se cultiva con el uso de prácticas de agricultura de conservación que tienen menor impacto ambiental, en comparación con los métodos de agricultura convencional, debido al manejo integrado de pesticidas, labranza de conservación y métodos de eficiencia de agua. Además, como con todos los cultivos agrícolas de los Estados Unidos, el algodón cae bajo el control de la Agencia de Protección Ambiental y el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos. Los agricultores de algodón están siendo monitoreados en forma constante a través de estrictas regulaciones para la frecuencia y concentraciones de aplicación de químicos.

Dentro de la fabricación directa, el impacto más grande se relaciona con el consumo de energía, en especial durante los procesos de teñido y blanqueado. Durante los últimos años, hemos podido reducir este impacto al invertir en fuentes de energía renovables, como biomasa. El consumo de agua y los residuos representan factores desafiantes en el proceso de fabricación. Como tal, Gildan inició un programa de reciclado de corrugado y fibra al igual que redujo su empaquetado al cliente. Por último, Gildan está comprometida en la eficiencia de recursos en el diseño y fabricación de sus productos con el objetivo de reducir el consumo de agua y energía.

A fin de mitigar el impacto ambiental asociado con el uso del consumidor a lo largo de la vida del producto, Gildan está comprometida a modificar las instrucciones de cuidado en la etiqueta para alentar la participación del cliente en el uso de agua fría y secado al aire libre.

Para Gildan, esta información validó sólidamente nuestro propio entendimiento y enfoque para mitigar los impactos clave. Esto es específicamente cierto para las áreas de nuestra cadena de suministro y procesos de fabricación que influenciamos o controlamos de forma directa. Los hallazgos iniciales de la ECV están siendo integrados actualmente en nuestro sistema de gestión ambiental global.



INICIO > PRODUCTO > MATERIA PRIMA

ALGODÓN

En octubre de 2009, Cotton Council International (CCI) otorgó a Gildan el derecho a usar la marca reconocida internacionalmente COTTON USA, que identifica y distingue los productos de calidad fabricados con un alto contenido de algodón de Estados Unidos, en el empaque de Gildan de productos fabricados con algodón de Estados Unidos.

Gildan es consciente de los beneficios inherentes del algodón de Estados Unidos, que es la razón por la cual suplimos la gran mayoría del algodón usado en nuestros propios sitios de fabricación de Estados Unidos. Estos beneficios están asociados con diferentes ventajas ambientales y sociales ya que los productores de algodón de Estados Unidos utilizan con más frecuencia prácticas agrícolas sustentables y condiciones éticas en el lugar de trabajo, principalmente mediante el uso de nuevas tecnologías de cosecha y procesamiento que minimizan el impacto ambiental al usar menos agua, tierra y energía. Por ejemplo, nuevas variedades de fibra que requieren menos agua han disminuido los requisitos de irrigación, y el uso de prácticas de labrado de conservación están disminuyendo las necesidades y consumo de combustible para tractor, reduciendo así las emisiones de GEI vinculadas a sus usos. Asimismo, los fabricantes de algodón de Estados Unidos están sujetos a las leyes laborales del país, que incluyen derechos humanos, condiciones de trabajo de los empleados, incluyendo, pero no limitándose a condiciones de trabajo seguro y los temas como trabajo infantil, trabajo forzado, discriminación y libertad de asociación.

Algunos datos acerca del algodón de Estados Unidos:

- El algodón de Estados Unidos está regulado como un cultivo alimenticio y como cultivo de fibra por las agencias regulatorias de Estados Unidos (USDA y FDA); por consiguiente, sujeto a los mismos estándares ambientales rigurosos como los productores de alimentos.
- Los productores de algodón de Estados Unidos ofrecen un ambiente de trabajo ético y seguro, respetando los derechos de los empleados de acuerdo con las leyes y reglamentos como lo establecen las normas O.S.H.A. y la ley de Estados Unidos.
- El algodón de Estados Unidos es un cultivo tolerante al calor y a la sequía, con dos tercios crecidos de acres plantados que no requieren acres sin irrigación complementaria aparte de la precipitación.
- Dos tercios de los cultivadores de Estados Unidos usan labrado de conservación, que ahorra aproximadamente 907 millones de toneladas métricas de tierra por año y más de mil millones de litros de combustible para tractor. El labrado de conservación es un método diferente al labrado convencional. Reduce la erosión del suelo y así la pérdida de nutrientes. Además aumenta la humedad del suelo y el contenido de materia orgánica en el suelo.
- El algodón de Estados Unidos es un absorbente de gas de efecto invernadero neto (GHG), con más GHG absorbido en la fibra, plantas y suelo que el que se emite durante todo el ciclo agrícola desde la preparación del campo hasta la cosecha.
- La industria de algodón de Estados Unidos está altamente regulada y transparente, con múltiples auditorías de terceros y una supervisión de varias ONGs y departamentos gubernamentales.

POSICIÓN DE GILDAN CON RESPECTO AL ALGODÓN DE UZBEKISTÁN

Gildan pide a todos sus socios comerciales que confirmen, mediante una declaración firmada, que no usan ni consiguen ninguna fibra de algodón proveniente de Uzbekistán cuando suministran hilo a nuestra organización o cuando fabrican nuestros productos. Continuamos mejorando la rastreabilidad del algodón usado para nuestros productos. En 2013 Gildan prevé establecer un sistema interno de rastreabilidad del algodón.

SEGURIDAD DEL PRODUCTO

En vista de que la seguridad de los productos es una prioridad para Gildan, nos aseguramos de que nuestros productos cumplen con las leyes y regulaciones aplicables en este ámbito.

En los Estados Unidos estas leyes comprenden la Ley sobre la Seguridad de los Productos de Consumo, modificada por la ~~Ley de Mejora de la Seguridad de los Productos de Consumo de 2008~~ Ley de Seguridad de los Productos de Consumo de 2008; la Ley Federal de Sustancias Peligrosas, la Ley de Tejidos Inflamables, y las reglas y regulaciones promulgadas conforme a sus estatutos. Estos estatutos y regulaciones incluyen requisitos para pruebas y certificación de la inflamabilidad de prendas de vestir, el contenido de plomo y plomo en revestimientos superficiales en productos para niños, y para contenido de ftalato en los componentes plastificados de los artículos para el cuidado de niños, incluyendo la ropa para dormir para niños de tres años o menos.

Canadá cuenta con leyes y regulaciones similares, siendo las más significativas la Ley de Productos Peligrosos (HPA, por sus siglas en inglés); y la Ley Canadiense de Seguridad del Producto de Consumo (CCPSA, por sus siglas en inglés). La CCPSA hace hincapié en la responsabilidad de la industria de ofrecer productos seguros, establece la presentación de informes obligatorios, y fortalece el papel de las autoridades competentes. Su objetivo es que el público reciba más y mejor información, mejorar la seguridad de los productos importados y asegurar un mejor mantenimiento de registros. La CCPSA también establece nuevas regulaciones, tales como las normas de inflamabilidad de textiles.

La Unión Europea también tiene regulaciones de seguridad del producto, siendo la más significativa las que son impuestas de conformidad con la Directiva General de Seguridad del Producto. Adicionalmente, somos conscientes y nos atenemos, en todos los aspectos importantes, a las leyes y reglamentos sobre seguridad de los productos en cualquier otra jurisdicción en la que se venden nuestros productos.



INICIO > PRODUCTO > SEGURIDAD DEL PRODUCTO

En vista de que la seguridad de los productos es una prioridad para Gildan, nos aseguramos de que nuestros productos cumplen con las leyes y regulaciones aplicables en este ámbito.

En los Estados Unidos estas leyes comprenden la Ley sobre la Seguridad de los Productos de Consumo, modificada por la Ley de Mejora de la Seguridad de los Productos de Consumo de 2008; la Ley Federal de Sustancias Peligrosas, la Ley de Tejidos Inflamables, y las reglas y regulaciones promulgadas conforme a sus estatutos. Estos estatutos y regulaciones incluyen requisitos para pruebas y certificación de la inflamabilidad de prendas de vestir, el contenido de plomo y plomo en revestimientos superficiales en productos para niños, y para contenido de ftalato en los componentes plastificados de los artículos para el cuidado de niños, incluyendo la ropa para dormir para niños de tres años o menos.

Canadá cuenta con leyes y regulaciones similares, siendo las más significativas la Ley de Productos Peligrosos (HPA, por sus siglas en inglés); y la Ley Canadiense de Seguridad del Producto de Consumo (CCPSA, por sus siglas en inglés). La CCPSA hace hincapié en la responsabilidad de la industria de ofrecer productos seguros, establece la presentación de informes obligatorios, y fortalece el papel de las autoridades competentes. Su objetivo es que el público reciba más y mejor información, mejorar la seguridad de los productos importados y asegurar un mejor mantenimiento de registros. La CCPSA también establece nuevas regulaciones, tales como las normas de inflamabilidad de textiles.

La Unión Europea también tiene regulaciones de seguridad del producto, siendo la más significativa las que son impuestas de conformidad con la Directiva General de Seguridad del Producto. Adicionalmente, somos conscientes y nos atenemos, en todos los aspectos importantes, a las leyes y reglamentos sobre seguridad de los productos en cualquier otra jurisdicción en la que se venden nuestros productos.



INICIO > PRODUCTO > SEGURIDAD DEL PRODUCTO > CERTIFICACIÓN OEKO-TEX® STANDARD 100

En abril de 2004, Gildan se convirtió en el primer fabricante y proveedor para el mercado mayorista de ropa deportiva estampada en Norte América en obtener la Certificación Oeko-Tex® Standard 100.

Esta norma reconocida internacionalmente permite a los productores y consumidores evaluar de manera objetiva la presencia de sustancias perjudiciales en los productos textiles y confeccionados. Los criterios de evaluación comprenden actualmente unos 100 parámetros de prueba vinculados a los aspectos humanos, ambientales y de desempeño. También se incluyen pruebas de simulación, que toman en cuenta las formas en que las sustancias perjudiciales pueden ser absorbidas en el cuerpo humano.

Los productos textiles y de confección pueden certificarse con la norma Oeko-Tex® Standard 100 únicamente si todos los componentes, sin excepción, cumplen con los criterios requeridos. Por lo tanto, las pruebas cubren las materias primas, intermedias y los productos finales no sólo de los tejidos de la ropa, sino también del hilo, botones, cremalleras y otros componentes y accesorios.

La fiabilidad de la etiqueta ecológica se ve reforzada por la re-evaluación anual. Gildan renueva cada año su certificación para todos los productos manufacturados en nuestras instalaciones de Centroamérica, la Cuenca del Caribe y Bangladesh.

La norma Oeko-Tex® Standard 100 es coherente con nuestro riguroso Código de Prácticas Ambientales y la obtención de la certificación es una prueba más del empeño de Gildan por proteger la salud de los consumidores y por utilizar procesos de fabricación responsables para con el medio ambiente.

Para obtener más información sobre la certificación y el programa de evaluación, visite www.oeko-tex.com.





CONTÁCTANOS [INICIO >](#)

Para más información sobre Gildan y su compromiso con las prácticas de negocio social y ambientalmente responsables, sírvase comunicarse con nosotros:

Ciudadanía Corporativa de Gildan

Peter Iliopoulos
Vice Presidente Senior, Asuntos Públicos y Corporativos
piliopoulos@gildan.com

Claudia Sandoval
Vice Presidenta, Ciudadanía Corporativa
Centroamérica y el Caribe
csandoval@gildan.com

Stéphanie Gaucher
Gerente, Comunicaciones Corporativas
sgaucher@gildan.com

Teléfono: 514-735-2023 or
Línea gratuita: 1-866-755-2023

Correo electrónico: cc@gildan.com



MAPA DEL SITIO INICIO >

- COMPAÑÍA
 - [MENSAJE DE LA ALTA GERENCIA](#)
 - [RESEÑA DE LA EMPRESA](#)
 - [NUESTRO ENFOQUE](#)
 - [OBJETIVOS & PROPÓSITOS](#)
 - [INFORME](#)
 - [Índice GRI](#)
 - [Informes](#)
 - [ACCIONISTAS & SOCIOS](#)
 - [GOBIERNO CORPORATIVO](#)
 - [Código de Ética](#)
 - [Miembros de la Junta Directiva](#)
 - [RECONOCIMIENTOS](#)
 - [NOTICIAS](#)
- EMPLEADOS
 - [OBJETIVOS & PROPÓSITOS](#)
 - [CÓDIGO DE CONDUCTA](#)
 - [Contratistas y Proveedores](#)
 - [Ley de Transparencia en la cadena de suministros de California](#)
 - [CONDICIONES DE TRABAJO](#)
 - [Prácticas de Empleo](#)
 - [Salarios y Beneficios](#)
 - [Capacitación y Desarrollo](#)
 - [Salud y Seguridad](#)
 - [Programa Ergonomía](#)
 - [Clínicas de Salud](#)
 - [Mecanismos de comunicación](#)
 - [Cierre de instalaciones](#)
 - [Sindicatos](#)
 - [CUMPLIMIENTO SOCIAL](#)
 - [Metodología](#)
 - [Auditorías](#)
 - [Hallazgos](#)
 - [Remediación](#)
 - [PROGRAMAS DE PARTICIPACIÓN PARA EMPLEADOS](#)
 - [Programa de Voluntariado para Empleados](#)
 - [MEDICIONES](#)
- MEDIO AMBIENTE
 - [OBJETIVOS & PROPÓSITOS](#)
 - [ENERGÍA](#)
 - [Energía Renovable](#)
 - [Proyectos de Eficiencia Energética](#)
 - [AGUA](#)
 - [EMISIONES](#)
 - [Emisiones GEI](#)
 - [Manejo de Aguas Residuales](#)
 - [Derrames](#)
 - [Otras Emisiones](#)
 - [RESIDUOS](#)

- BIODIVERSIDAD
- POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS
 - Política Ambiental
 - Código de Prácticas Ambientales
 - Sistema de Gestión Ambiental
- CUMPLIMIENTO AMBIENTAL
 - Auditorías
 - Hallazgos
 - Medidas Correctivas
- MEDICIONES
- COMUNIDAD
 - OBJETIVOS Y PROPÓSITOS
 - DESARROLLO DE LA COMUNIDAD
 - DONACIONES
 - Comité de Donaciones
 - Donaciones por país
- PRODUCTO
 - OBJETIVOS Y PROPÓSITOS
 - EVALUACIÓN DE CICLO DE VIDA
 - MATERIA PRIMA
 - SEGURIDAD DEL PRODUCTO
 - Certificación Oeko-Tex® Standard 100



PRIVACIDAD & CONFIDENCIALIDAD INICIO >

SU ACCESO Y USO CONTINUADO DE ESTE SITIO WEB EN WWW.GENUINEGILDAN.COM (EL "SITIO WEB") CONSTITUYE SU ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES. SI NO ESTÁ DE ACUERDO CON ESTOS TÉRMINOS Y CONDICIONES, DEBERÁ DESCONTINUAR INMEDIATAMENTE CUALQUIER USO DEL SITIO. SÍRVASE OBSERVAR TAMBIÉN QUE ESTOS TÉRMINOS Y CONDICIONES PUEDEN CAMBIAR OCASionalMENTE Y ESSU RESPONSABILIDAD VERIFICAR SI DICHAS ACTUALIZACIONES HAN TENIDO LUGAR. LA ÚLTIMA FECHA DE REVISIÓN DE ESTOS TÉRMINOS Y CONDICIONES SE INDICA MÁS ABAJO.

Última revisión: Abril de 2003

POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

1. **Este sitio Web es propiedad de Gildan Activewear Inc.** (en lo sucesivo el "**Propietario del Sitio**") que lo opera para uso personal no comercial y con fines informativos. El uso de este sitio está sujeto a los siguientes términos y a todas las leyes pertinentes.
2. **No se recopila Información Personal Relacionada con la Navegación.** El propietario del sitio no recopila ninguna información acerca de usted a menos que usted mismo la haya suministrado expresamente y a sabiendas, sea al solicitar documentos o materiales promocionales por correo, o al descargar datos o al abonarse a un servicio específico en línea.
3. **Seguridad y Riesgos Relacionados con la Internet.** Este Sitio Web ha implementado medidas de seguridad para proteger la pérdida, el mal uso o la alteración de la información bajo el control del Propietario del Sitio. Aunque se han tomado todas las medidas para garantizar que nadie más vea, se apropie u obtenga sus datos personales, aún no es posible tener seguridad y confidencialidad absolutas por Internet. Toda Comunicación de correo electrónico a través de la Internet, si no está cifrada no es segura ni confidencial y está sujeta a una posible interceptación, pérdida y alteración. Usted reconoce y acepta que el Propietario del Sitio, sus agentes, administradores, empleados y filiales no serán considerados legalmente responsables de daños que usted u otra persona pudiesen sufrir como resultado de la transmisión de información confidencial y dedicada por Internet, y que tales comunicaciones se harán bajo su propio riesgo.
4. **Solicitud de Productos y Servicios.** El Propietario del Sitio obtiene su información directamente de usted. Dependiendo del tipo de producto o servicio que solicite, el Propietario del Sitio puede solicitarle información como su nombre, dirección y otras informaciones adicionales. Toda información personal del Propietario del Sitio la obtiene sólo si usted la suministra voluntariamente. El Propietario del Sitio no transmite a terceros ninguna información personal recopilada a través de su Sitio Web. Si el perfil de un usuario es accesible, usted puede modificar cualquier información y preferencias respecto a su perfil de usuario, en cualquier momento, enviando un mensaje por correo electrónico a Web Related. Para revisar cualquier información personal suministrada al Propietario del Sitio, o para solicitar al Propietario del Sitio que borre dicha información o que deje de usar dicha información, sírvase presentar su solicitud al Propietario del Sitio por correo electrónico a Web Related.
5. **Monitoreo.** Usted reconoce que el Propietario del Sitio puede monitorear el acceso, la utilización y otras actividades relacionadas con este Sitio Web, y que puede intervenir en este respecto, pero el Propietario del Sitio no ofrece garantía alguna en este sentido. Por este medio usted acepta someterse a tales monitoreos e intervención.
6. **Cookies.** El Propietario del Sitio puede hacer uso de cookies (archivos de texto muy pequeños que son descargados en su disco duro de ciertas páginas Web del Sitio) para medir la audiencia. Las cookies son luego usadas para determinar el nivel de frecuencia de uso y el alcance del uso por parte de un usuario registrado frente a un usuario no registrado, lo cual sirve de ayuda para que el Propietario del Sitio pueda adaptar mejor el contenido, los banners, y la publicidad que usted y otros usuarios verán en este Sitio Web. El Propietario del Sitio no recoge ninguna información de su computadora personal y no divulgará ninguna información que lo pudiera identificar personalmente excepto cuando el Propietario del Sitio tenga su consentimiento expreso o bajo circunstancias especiales, tales como cuando el Propietario del Sitio considere de buena fe que la ley así se lo exige. El Propietario del Sitio podrá divulgar su información personal en circunstancias especiales en que tenga razones para creer que la divulgación de esta información es necesaria para identificar, contactar o interponer medidas legales contra alguien que el Propietario del Sitio considere que ha violado los derechos del Propietario del Sitio. El Propietario del Sitio también puede divulgar la información para fines administrativos y otros fines que crea convenientes necesarios para conservar, ofrecer y mejorar sus productos y servicios.
7. **Hipervínculos con Otros Sitios.** Este Sitio Web puede contener hipervínculos con otros sitios. El Propietario del Sitio no es responsable de las prácticas de privacidad ni del contenido de tales sitios Web y toda información que usted suministre a dichos sitios estará sujeta a las políticas de privacidad de los propietarios de esos otros sitios Web.
8. **Uso de Información Personal por parte de los Empleados del Propietario del Sitio.** Ciertos empleados conocerán la información concerniente a usted con el fin de que puedan ofrecerle servicios o información acerca de productos específicos. Los empleados del Propietario del Sitio tienen instrucciones de observar el máximo cuidado en el manejo de su información personal y confidencial.

POR ESTE MEDIO USTED ACEPTA EXPRESAMENTE QUE EL PROPIETARIO DEL SITIO DIVULGUE A SUS EMPLEADOS INFORMACIÓN PERSONAL QUE USTED HA SUMINISTRADO POR INTERMEDIO DE ESTE SITIO WEB PARA QUE ÉSTOS LE PUEDAN OFRECER LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS QUE USTED PUDIESE SOLICITAR.

9. **Información sobre Productos y Servicios.** El Propietario del Sitio puede enviarle ocasionalmente mensajes por correo electrónico acerca de productos y servicios que cree que pudieran ser de interés para usted. Sólo el Propietario del Sitio le enviará dichos mensajes directos. Ni desea recibir esos correos, puede manifestarlo cancelando su suscripción a dicho servicio de correos o contactando al Propietario del Sitio por correo electrónico.
10. **Divisibilidad.** Si una autoridad competente en cualquier jurisdicción declarase que alguna de las presentes disposiciones ilegal, inválida o inexequible, dicha ilegalidad, invalidez o inexequibilidad no afectará en modo alguno ni conllevará a que dicha disposición sea ilegal, inválida o inexequible en ninguna otra jurisdicción, ni tendrá incidencia alguna sobre ninguna otra de las presentes disposiciones.
11. **Modificación de estos Términos.** El Propietario del Sitio puede ocasionalmente modificar, alterar o actualizar de cualquier forma los términos y condiciones concernientes a este Sitio Web, sin notificación previa, mediante la actualización de esta publicación. La fecha de la última modificación aparecerá en el encabezado de este documento. Usted se compromete a revisar los términos de uso cada vez que acceda y use este Sitio Web y a ceñirse a los términos de uso que estuviesen vigentes en el momento de ingreso al Sitio Web. Su ingreso y uso de este Sitio Web constituye prueba irrefutable de su aceptación de ceñirse a estos términos y condiciones.
12. **Leyes que Rigen, Arbitraje y Pruebas.** Este Sitio Web es controlado y operado por el Propietario del Sitio desde [Montreal, Québec, Canadá] y estos términos se regirán por las leyes de la Provincia de Québec y las leyes de Canadá aplicables a los mismos sin referencia a principios de conflicto de leyes. Usted acepta ceñirse a dichas leyes.

Qualquier disputa, controversia o reclamo que surgiese o se relacionase con estos términos o el uso de este Sitio Web, incluyendo cualquier asunto relacionado con la validez o la aplicación de los términos de uso, deberá ser sometido y definitivamente resuelto mediante un proceso de arbitraje en la ciudad de Montréal, Québec, de conformidad con las disposiciones del Libro VII de Código de Procedimiento Civil de la Provincia de Québec. El tribunal arbitral deberá estar compuesto de un árbitro. El idioma del arbitraje deberá ser el francés, a menos que usted prefiera llevar a cabo los procedimientos de arbitraje en inglés y lo hubiese notificado al Propietario del Sitio oportunamente. El laudo arbitral tendrá carácter definitivo y obligatorio para todas las partes y el fallo podrá ser homologado y la ejecución de la sentencia demandada ante cualquier tribunal de jurisdicción competente.

No obstante lo anterior, ninguna de las disposiciones contenidas en el presente documento se interpretará como que impide al Propietario del Sitio interponer procedimientos extraordinarios en virtud del Código de Procedimiento Civil de la Provincia de Québec, tal como un mandato judicial prohibitorio.

13. **Jurisdicción.** Este Sitio Web es controlado y operado por el Propietario del Sitio desde [Montreal, Québec, Canadá] El Propietario del Sitio no hace ninguna declaración en cuanto a la pertinencia o la disponibilidad de los elementos que figuran en el sitio Web para ser usados en otros lugares. Aquellos que elijan ingresar a este sitio Web desde otros lugares, lo hacen por su propia iniciativa y son responsables del cumplimiento de las leyes locales, en caso y en la medida en que las leyes locales sean pertinentes.
14. **Supervivencia.** Los presentes términos y condiciones se aplican mientras usted utilice este Sitio Web y permanecen en vigor posteriormente, de conformidad con la sección 11 del presente documento.



CONDICIONES DE USO INICIO >

- 1. Uso de este Sitio Web.** Este sitio Web es propiedad de Gildan Activewear Inc. (en lo sucesivo el "Propietario del Sitio" o "Gildan", según sea el caso) que lo opera para uso personal no comercial y con fines informativos. El uso de este Sitio está sujeto a los siguientes términos y a todas las leyes pertinentes. Al ingresar y navegar por este Sitio Web, usted acepta, sin limitación ni calificación, estos términos. Si usted no está de acuerdo con alguno de los términos, no use el Sitio Web.

El material en este Sitio Web no puede ser copiado, reproducido, republicado, cargado a un sitio Web, publicado, enmarcado, transmitido, distribuido ni modificado en todo o en parte, sea en formato de texto, gráfico, audio, video o formato ejecutable, sin el consentimiento expreso por escrito del Propietario del Sitio. Cualquier otro ingreso a este Sitio Web y cualquier otro uso, reproducción, transmisión de información o datos obtenidos de este Sitio Web queda estrictamente prohibido [sin el consentimiento previo por escrito del Propietario del Sitio]. Usted debe asegurarse que su ingreso a este sitio Web y los materiales disponibles en o a través del mismo sean legales en cada jurisdicción donde accede a estos materiales o los visualice.

- 2. Precauciones respecto a Enunciados Prospectivos.** Ciertos enunciados contenidos en este sitio Web pueden constituir enunciados prospectivos en el sentido de la ley titulada Private Securities Litigation Reform Act of 1995 de los Estados Unidos. Tales enunciados prospectivos suponen riesgos conocidos y desconocidos, incertidumbres y otros factores que podrían hacer que los resultados actuales difieran materialmente de resultados futuros expresos o implícitos indicados en estos enunciados. Le invitamos a consultar los documentos depositados por la Compañía ante la Securities and Exchange Commission de los EE.UU. y las autoridades canadienses que regulan la bolsa de valores para que conozca los factores susceptibles de influir en los resultados futuros de la Compañía.

- 3. Cero Solicitud**

1. Ninguna parte de este Sitio Web debe ser considerada como una oferta o solicitud para comprar o vender productos o servicios. Algunos productos o servicios mencionados en este Sitio Web pueden estar disponibles únicamente en algunas áreas o jurisdicciones.
2. Todos los productos y servicios mencionados en el Sitio Web están disponibles de acuerdo con las leyes locales y únicamente en los lugares donde puedan ser lícitamente ofrecidos para la venta.

- 4. Exclusión de Garantías.** El Propietario del Sitio no hace ninguna declaración ni ofrece garantía alguna en cuanto al acceso, la funcionalidad, el rendimiento o el estado de este Sitio Web, ni en cuanto a su conveniencia para un uso específico, su exactitud o confiabilidad, su totalidad, su actualidad, su calidad, su carácter oportuno o su utilidad o en cuanto a su uso sin interrupción o sin error. **TODO EL MATERIAL Y LA INFORMACIÓN QUE APARECEN EN ESTE SITIO WEB LE HAN SIDO PROPORCIONADOS "TAL CUAL" SIN GARANTÍA DE NINGUNA CLASE. EL PROPIETARIO DEL SITIO EXCLUYE TODA GARANTÍA O CONDICIÓN, ESCRITA O VERBAL, PREVISTA POR LA LEY, EXPRESA O IMPLÍCITA, INCLUYENDO SIN LIMITACIÓN, GARANTÍAS O CONDICIONES DE CALIDAD COMERCIAL O ADAPTABILIDAD PARA UN FIN EN PARTICULAR.** Sin limitar la generalidad de lo anterior, el Propietario del Sitio no declara ni garantiza que la información o los materiales, incluyendo sin limitación cualquier software, a los que se accediese desde o a través de este Sitio Web, serán ininterrumpidos o estarán libres de errores, defectos, virus u otros componentes dañinos, ni que cualquiera de dichos problemas que fuese descubierto será corregido.

Estas exclusiones son adicionales a cualesquier exclusiones específicas previstas en estos términos y condiciones. En la medida en que las leyes pertinentes en su territorio no permitan la exclusión de ciertas garantías, las exclusiones no autorizadas no se aplicarán.

- 5. Limitación de Responsabilidad.** El Propietario del Sitio, sus filiales, y sus respectivos agentes, administradores y empleados no son responsables y no podrán ser considerados legalmente responsables ante usted ni ante terceros por reclamos, pérdidas, costos, gastos o daños cualquier que sea su naturaleza, incluyendo daños indirectos, incidentales, especiales, emergentes, ejemplares o punitivos que surgiessen o se relacionasen con este Sitio Web, su contenido, o el acceso o el uso del mismo. Sin limitación e independientemente de toda disposición con efecto contrario, el Propietario del Sitio, sus filiales, y sus respectivos agentes, administradores y empleados no son responsables y no serán considerados legalmente responsables ante usted ni ante terceros por reclamos, pérdidas, costos, gastos o daños, lucro cesante, interrupción de actividades, pérdida de programas o de otros datos en su sistema de gestión de información o que de cualquier modo surgiessen o se relacionasen con los siguientes casos:

1. Una falla de ejecución, demoras, interrupciones, falla en líneas o sistemas de comunicación, incluyendo mal funcionamiento de comunicación, que afecten la transmisión, la precisión o lo oportuno de la información, los materiales, los mensajes o las instrucciones entre usted y el Propietario del Sitio y/o que impidan que la información, los materiales, mensajes o instrucciones sean transmitidos en todo o en parte entre usted y el Propietario del Sitio;
2. Su incapacidad de acceder, en cualquier momento, a cualquier parte de este Sitio Web o cualquier contenido, productos o servicios provistos en el mismo;
3. La interceptación, pérdida o divulgación de información confidencial o delicada transmitida por Internet, incluyendo información personal;
4. La falta de pertinencia, confiabilidad, oportunidad o disponibilidad de este Sitio Web o cualquier contenido, productos o servicios ofrecidos en el este Sitio Web; o
5. La falta de medidas correctivas por parte del Propietario del Sitio.

Su recurso único y exclusivo es descontinuar el uso y acceso a este Sitio Web.

Las exclusiones y limitaciones antes mencionadas se aplican sea que las reclamaciones, pérdidas, costos o daños estén fundados en contrato (incluyendo casos de violación grave de contrato), responsabilidad extracontractual o cualquier otra teoría de responsabilidad y tales limitaciones y exclusiones se aplican incluso si el Propietario del Sitio ha sido informado de la posibilidad de dichos reclamos, pérdidas, costos o daños.

Teniendo en cuenta que no está permitido en ciertos territorios excluir o limitar los daños morales, corporales, incidentales o derivados, la responsabilidad del Propietario del Sitio en tal jurisdicción estará limitada hasta el alcance permitido por la ley.

- 6. Indemnización.** Usted se compromete en todo momento a indemnizar, defender y mantener al Propietario del Sitio, sus filiales, y sus respectivos agentes, administradores y empleados protegidos contra cualesquier acciones, medidas, costos, reclamos, daños, demandas, responsabilidades y gastos cualesquier que sean (incluyendo honorarios y gastos legales) contraídos, incurridos o pagados por el Propietario del Sitio, y que surgiessen de su inobservancia de los presentes términos y condiciones, o por algún acto u omisión o por su negligencia resultante del uso de la Internet o el acceso a cualquier Sitio Web, incluyendo este Sitio Web, por usted o por cualquier otra persona a quien usted hubiese dado acceso a su sistema de computadora y quien lo estuviese usando a su nombre.

- 7. Software.** A excepción de los programas (software) expresamente identificados como pertenecientes al Propietario del Sitio, todos los programas (software) disponibles para descargar a través de este Sitio Web son suministrados por terceros vendedores en virtud de contratos de licencia u otros acuerdos entre tales vendedores y los usuarios finales. El Propietario del Sitio no vende, revende, otorga permiso de licencia ni subautoriza bajo licencia ninguno de tales software en su Sitio Web, y el Propietario del Sitio niega toda responsabilidad relacionada con los software. Cualesquier pregunta, quejas o reclamos relacionados con los software deberán ser dirigidos al vendedor correspondiente. Usted es el único responsable de proteger adecuadamente y realizar copias de seguridad [backup] de los datos y de los equipos usados en relación con cualquiera de los programas (software) descargados a través de este Sitio Web. En caso de cualquier inconsistencia expresa entre estos términos y aquellos contenidos en un acuerdo de licencia con el vendedor de un software, prevalecerán los términos contenidos en el presente documento.

- 8. Propiedad y Confidencialidad.** Los materiales en este Sitio Web, incluyendo pero sin limitar a textos, imágenes, ilustraciones, software, clips de audio, clips de video y cualesquier herramientas disponibles en este Sitio Web, si es el caso, pertenecen al Propietario del Sitio o son suministrados de otro modo por éste, y el Propietario del Sitio no declara ni garantiza que tales materiales no infrinjan los derechos de ninguna otra persona o entidad. Las marcas comerciales, logotipos y marcas de identificación de servicio (colectivamente "Marcas") que aparecen en este Sitio Web son marcas registradas o no registradas del Propietario del Sitio o de otros, y no podrán usarse sin previa autorización por escrito o una licencia del propietario de tales Marcas. Cualquier información o material contenido en este Sitio Web que pueda ser reproducido en virtud de estos términos debe llevar los avisos de derechos de propiedad que inicialmente aparecen en tales materiales o información o conjuntamente con ellos. El uso de las herramientas debe hacerse de acuerdo con los presentes términos y condiciones. El uso de herramientas para fines distintos al uso personal no comercial y el uso de la información de este Sitio Web, al igual que cualquier reproducción de herramientas de este Sitio Web, quedan prohibidos sin la autorización por escrito por parte del Propietario del Sitio.

- Salvo que el Propietario del Sitio exprese lo contrario, todo comentario, retroalimentación, información o materiales transmitidos al Propietario del Sitio a través o en relación con el Sitio Web serán considerados no confidenciales y propiedad del Propietario del Sitio. Al suministrar tales comentarios, retroalimentación, información o materiales al Propietario del Sitio, usted acepta ceder gratuitamente al Propietario del Sitio todos los derechos de autor y otros derechos de propiedad intelectual a escala mundial sobre los mismos. El Propietario del Sitio tendrá libertad de usar, copiar y distribuir tales comentarios, retroalimentación, información o materiales de manera irrestricta sin tener que rendir cuenta a usted.

- 9. Responsabilidad relativa al Sistema de Computadora.** Usted tendrá la responsabilidad en todo momento por daños causados a su sistema de computadora como resultado de (i) la conexión, configuración o compatibilidad de los diferentes componentes de su sistema de computadora, (ii) el uso de cualquier material en cualquier Sitio Web, (iii) su acceso a cualquier Sitio Web, o (iv) la descarga de datos, software y virus. El Propietario del Sitio, sus filiales, y sus respectivos agentes, administradores y empleados no asumen responsabilidad alguna por acceso no autorizado a su sistema de computadora por hackers ni por la calidad, confiabilidad, compatibilidad o velocidad de los servicios prestados por su proveedor de servicios de Internet.

- 10. Riesgos relacionados con la el Internet.** Aún no es posible tener seguridad y confidencialidad absolutas por Internet. El uso de la Internet y las comunicaciones a través de la misma están sujetas a una posible interceptación, pérdida y alteración. En consecuencia, no debe transmitir ninguna información personal al Propietario del Sitio por correo electrónico, a menos que se hayan implementado las medidas de seguridad adecuadas para garantizar la seguridad de la transmisión. Usted reconoce que el Propietario del Sitio, sus filiales, y sus respectivos agentes, administradores y empleados no asumen responsabilidad alguna, ante usted o terceros por daños resultantes de la información transmitida por correo electrónico al Sitio Web. Usted asume todos los riesgos relacionados con tal comunicación.

- 11. Exactitud de la Información.** Aunque el Propietario del Sitio puede ocasionalmente actualizar la información o los materiales en este Sitio Web, no se ofrece garantía alguna de que la información o los materiales en este Sitio Web sean exactos, ni que estén actualizados, libres de errores o completos.

- 12. Hipervínculos.** Este Sitio Web puede contener hipervínculos y referencias a otros sitios Web. Tales hipervínculos y referencias se suministran para su comodidad únicamente. El Propietario del Sitio no ha revisado y no aprueba, expresa ni implícitamente, otros sitios Web ni la información y los materiales, o la accesibilidad de los mismos a través de estos hipervínculos, y no asume responsabilidad alguna por ninguno de tales otros sitios Web, ni la información o los materiales publicados en éstos, ni los productos o servicios que se ofrecen en los mismos. Usted no podrá crear hipervínculos desde otros Sitios Web a este Sitio Web, excepto si lo permite expresamente el Propietario del Sitio. (Para obtener el permiso, póngase en contacto con el administrador de nuestro Sitio Web en Web Related).

- 13. Virus, Etc.** El Propietario del Sitio no declara ni garantiza que la información o los materiales a los que se accediese desde o a través de este Sitio Web, serán ininterrumpidos o estarán libres de errores, defectos, virus u otros componentes dañinos, ni que cualquiera de dichos problemas que fuese descubierto será corregido.

- 14. Daños a Otros.** Usted se compromete a no introducir en este Sitio Web, o a través del mismo, información o materiales que puedan ser considerados dañinos a otros. Entre otras cosas, usted se compromete a no incluir, a sabiendas o de otra manera, ningún error o defecto en materiales o información que pudiera, entre otras cosas, constituir difamación, calumnia u obscenidad, o que promueva odio o que de otro modo conlleve a un delito o responsabilidad civil por parte de alguna persona o entidad.

- 15. Reserva de Derechos.** El Propietario del Sitio se reserva todos los derechos que no son conferidos expresamente en estos términos. Ninguna de las disposiciones de estos términos podrá interpretarse como que confiere por implicación, preclusión o de otro modo, una licencia o un derecho en virtud de un derecho de autor, de una patente, de una marca comercial o de otro derecho de propiedad intelectual del Propietario del Sitio o de cualquier otra persona o entidad.

16. **Leyes que Rigen, Arbitraje y Pruebas.** Este Sitio Web es controlado y operado por el Propietario del Sitio desde [Montréal, Québec, Canadá] y estos términos se regirán por las leyes de la Provincia de Québec y las leyes de Canadá aplicables a los mismos sin referencia a principios de conflicto de leyes. Usted acepta ceñirse a dichas leyes. Cualquier disputa, controversia o reclamo que surgiere o se relacione con estos términos o el uso de este Sitio Web, incluyendo cualquier asunto relacionado con la validez o la aplicación de los términos de uso, deberá ser sometido y definitivamente resuelto mediante un proceso de arbitraje en la ciudad de Montréal, Québec, de conformidad con las disposiciones del Libro VII de Código de Procedimiento Civil de la Provincia de Québec. El tribunal arbitral deberá estar compuesto de un árbitro. El idioma del arbitraje deberá ser el francés, a menos que usted prefiera llevar a cabo los procedimientos de arbitraje en inglés y lo hubiese notificado al Propietario del Sitio oportunamente. El Laudo arbitral tendrá carácter definitivo y obligatorio para todas las partes y el fallo podrá ser homologado y la ejecución de la sentencia demandada ante cualquier tribunal de jurisdicción competente. No obstante lo anterior, ninguna de las disposiciones contenidas en el presente documento se interpretará como que impide al Propietario del Sitio interponer procedimientos extraordinarios en virtud del Código de Procedimiento Civil de la Provincia de Québec, tal como un mandato judicial prohibitorio.
17. **Divisibilidad.** Si una autoridad competente en cualquier jurisdicción declarase que alguna de las presentes disposiciones es ilegal, inválida o inexequible, dicha ilegalidad, invalidez o inexigibilidad no afectará en modo alguno ni conllevará a que dicha disposición sea ilegal, inválida o inexigible en ninguna otra jurisdicción, ni tendrá incidencia alguna sobre ninguna otra de las presentes disposiciones.
18. **Modificación de estos Términos.** El Propietario del Sitio puede ocasionalmente modificar, alterar o actualizar de cualquier forma los términos y condiciones concernientes a este Sitio Web, sin notificación previa, mediante la actualización de esta publicación. La fecha de la última modificación aparecerá en el encabezado de este documento. Usted se compromete a revisar los términos de uso cada vez que acceda y use este Sitio Web y a ceñirse a los términos de uso que estuviesen vigentes en el momento de ingreso al Sitio Web. Su ingreso y uso de este Sitio Web constituye prueba irrefutable de su aceptación de ceñirse a estos términos y condiciones.
19. **Jurisdicción.** Este Sitio Web es controlado y operado por el Propietario del Sitio desde Montréal, Québec. El Propietario del Sitio no hace ninguna declaración en cuanto a la pertinencia o la disponibilidad de los elementos que figuran en el sitio Web para ser usados en otros lugares. Aquellos que elijan ingresar a este sitio Web desde otros lugares, lo hacen por su propia iniciativa y son responsables del cumplimiento de las leyes locales, en caso y en la medida en que las leyes locales sean pertinentes.
20. **Supervivencia.** Los presentes términos y condiciones se aplican mientras que usted utiliza este Sitio Web y permanecen en vigor posteriormente, de conformidad con la sección 17. En caso que usted ya no pudiere acceder a este Sitio Web, las disposiciones previstas en las secciones 3, 4, 5 y 15 de estos términos y condiciones sobrevivirán posteriormente.